

PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT OLSERA PRATAMA INDONESIA

Kelvin¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910110@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Along with the development of the times, companies are now more and more found in the community. With the increasing number of these companies, the company's competitors will also increase. If the company does not manage the company's management properly, then the company's goals will be difficult to achieve. By conducting research at PT Olsera Pratama Indonesia, the research aims to reveal the effect of motivation, bonuses and training on employee productivity in the company. This study uses primary data in proving the hypothesis. Data was collected by filling out questionnaires and interviews conducted at the Human Resource department of PT Olsera Pratama Indonesia. The prepared questionnaire was distributed to 137 respondents. Data processing and data testing were carried out using the SPSS version 25 application. Data analysis consisted of validity tests, reliability tests, classical assumption tests and influence tests. The classical assumption test itself consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, while the influence test consists of multiple linear regression test and coefficient of determination test. From the results of the study it was proven that employee motivation, bonuses and training had a significant positive effect on employee work productivity, either partially or simultaneously.

Keywords: Bonus; Motivation; Productivity; Training.

PENDAHULUAN

Persaingan antara perusahaan di zaman sekarang sangatlah ketat dimana satu perusahaan dengan bidang tertentu terdapat puluhan, ratusan hingga ribuan pesaing, Sehingga perusahaan membutuhkan instrument-instrumen penggerak perusahaan seperti bahan baku atau sumber daya alam, sumber daya manusia atau karyawan, modal dan teknologi.

sedangkan instrument terpenting dalam perusahaan ialah sumber daya manusia atau tenaga kerja karena karyawan merupakan penggerak dari sebuah perusahaan dimana hampir semua kegiatan kerja perusahaan serta pengawasan dilakukan oleh manusia sehingga alangkah baiknya jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan daya saing dan kemampuan dengan

kualitas tinggi.

Sumber daya manusia adalah ialah instrumen utama penggerak sebuah perusahaan dengan peran untuk mencapai tujuan utama perusahaan sehingga tingkat kompeten serta kualitas dari karyawan sangat di perhatikan oleh pihak perusahaan, Seorang karyawan akan di anggap kompeten atau berkualitas jika karyawan tersebut berproduktivitas tinggi serta mencapai atau menyelesaikan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan dan selain dari itu terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi prouktivitas kerja seorang karyawan misalnya motivasi, bonus, dan pelatihan.

Motivasi kerja menumbuhkan impian dari seorang karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kekuatan

untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dan apa yang telah dia capai (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang dapat membuat seseorang lebih giat atau aktif dalam melakukan suatu hal.

Bonus adalah kompensasi tambahan yang di berikan kepada karyawan jika mencapai tujuan-tujuan spesifik yang telah di tentukan oleh perusahaan, Bonus merupakan hal yang sangat wajar diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong semangat serta produktivitas kerja akan tetapi bonus biasanya sudah ada kesepakatan antara kedua belah terlebih dahulu (Tatasari, 2018).

Pelatihan merupakan proses memberikan pelatihan dan pengajaran cara menyelesaikan tugas yang akan di kerjakan kedepannya dan juga merupakan penunjang mutu karyawan di dunia kerja (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Pelatihan adalah semua usaha untuk mengubah atau memperbaiki performa kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang di pikul oleh karyawan tersebut, Bisa kita ketahui bahwa pengetahuan yang kita dapat dari pendidikan formal tidak lah cukup oleh karena itu pelatihan yang di berikan sangat berpengaruh terhadap peforma kita.

PT Olsera Pratama Indonesia ialah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Software* sistem kasir dan juga toko online selain itu juga menjual produk seperti *printer* kasir, *cash drawer*, *Scanner* dan masih banyak lagi, Olsera sendiri berdiri di tahun 2015. Perusahaan ini terletak di ruko Trikarsa Ekualita Blok N No 12, Jl. Pasir Putih, Batam Center. Kecamatan Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 137 karyawan yang dibagi menjadi 7 departemen.

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?

2. Apakah bonus memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
3. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
4. Apakah motivasi, bonus, dan pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?

KAJIAN TEORI

2.1. Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong dengan kekuatan yang berasal dari diri seorang maupun luar, yang memungkinkan seseorang untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik. Motivasi sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tanpa adanya motivasi yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan maka tujuan yang di tetapkan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2019).

Motivasi merupakan bagian dari internal dan external perusahaan sebagai karyawan yang ingin melakukan Tindakan dorongan jika karyawan tersebut berhasil termotivasi maka iapun akan melakukan hal-hal positif, selain dari itu motivasi juga menyebabkan, mendukung dan menyalurkan perilaku manusia untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan (Paeno, 2018). Motivasi sangat di perlukan dalam diri seseorang motivasi adalah suatu kunci untuk menggapai keberhasilan yang ingin dicapai, motivasi sendiri akan timbul pada diri seseorang dengan karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, keinginan dan juga tujuan dengan adanya komponen tersebut dalam seorang karyawan maka semua hal yang dilakukan akan penuh dengan dorongan dan kekuatan (Suryantika & Wibawa, 2019).

2.2. Bonus

Bonus adalah sebuah ganjaran atau penghargaan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sifatnya itu tidak tetap yang artinya dapat berubah

sewaktu-waktu. Penghargaan atau ganjaran yang dapat meningkatkan produktivitas tersebut biasa disebut sebagai bonus. Oleh karena itu bonus merupakan keuntungan bagi karyawan terutama bagi mereka yang telah menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan benar dan berprestasi (Qamariyah & Fadlan, 2017).

Dengan adanya ganjaran bonus akan memungkinkan adanya pengaruh produktivitas kerja karyawan, Bonus di berikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan perusahaan. Karyawan akan memilih tempat kerja dengan bonus yang di anggap layak, kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan itu kenapa perusahaan selalu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satu caranya yaitu perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan peforma, produktivitas serta kinerja karyawan tersebut. Pemberian bonus juga tidak luput dari kesepakatan antara kedua belah pihak (Veronica, 2017).

Terdapat prinsip-prinsip panduan yang menjadi dasar bagi strategi bonus yang efektif (Kaswan, 2019:509–510), yaitu:

1. Sesuaikan kebijakan pemberian bonus untuk menopang serta mengubah budaya tersebut apabila perlu, Bonus seharusnya secara langsung mendukung terciptanya kultur magnetis dimana kondisi lingkungan yang efektif akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusinya sesuai tuntunan organisasi.
2. Dengan mengadopsi pendekatan integrative yang dapat memastikan bahwa tidak ada inovasi atau perubahan yang tidak mempertimbangkan kaitannya dengan SDM yang lain sehingga aspek-aspek tersebut saling mendukung.
3. Perlu di ingat bahwa proses pemberian bonus mendorong kinerja dan motivasi maka kembangkan dan terapkan proses bonus yang bisa mendorong produktivitas.

4. Konsentrasikan keseluruhan pada manajemen bonus yang terus berkembang sebagai proses strategis, inovatif, dan integrative yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang terus berubah dari organisasi dan karyawan.

2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan salah satu cara perusahaan untuk mengembangkan karyawannya dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik, dengan adanya pelatihan maka perusahaan pun dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dasar baik secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya maupun tidak selain dari itu tingkat keterampilan, sikap dan etika kerja juga akan berkembang sesuai dengan materi yang diberikan. Setelah mendapatkan pelatihan perusahaan akan meminta karayawannya menerapkan apa yang telah diajarkan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan jika tidak maka perkembangan perusahaan akan terhambat dan mengakibatkan turunnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, wajib untuk selalu mewaspadaai agar semuanya dapat terhindari, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan pun akan terawasi dengan baik (Kustini & Sari, 2020).

Disadari atau tidak penempatan seorang karyawan oleh perusahaan pada posisi tertentu tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat menjalankan tugas tugasny dengan benar, bahkan banyak kasus dimana karyawan kompeten itu baru maupun yang sudah lama tidak mengetahui secara pasti posisi dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Hal seperti ini sudah sering terjadi dilingkungan perusahaan maka kompeten dan pelatihan perusahaan harus diseimbangkan (Kawiana, 2020:140).

Dalam menjalankan pelatihan ada beberapa peran di dalamnya oleh karena itu tidak ada cara terbaik, pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor

yang berperan dalam pelatihan (Kawiana, 2020), yaitu:

1. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatih

2.4. Produktivitas Kerja

Dengan dilakukannya pelatihan maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kompetensinya, dengan kata lain maka karyawan tersebut memerlukan pelatihan ataupun pengembangan yang lebih serius untuk mempersiapkan mental dan juga kemampuan mereka dalam menghadapi lapangan kerja. Dengan adanya pengembangan dan pelatihan tersebut maka karyawan pun akan berkompetensi dalam sikap, teknik dan pengetahuan untuk berhadapan dengan era globalisasi ini dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan (Kawiana, 2020).

Produktivitas kerja dapat digunakan untuk mencerminkan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai efektivitas terbaik maka produktivitas dalam penggunaan sumber daya yang di berikan perusahaan secara *maximal*. Mengenai sumber daya manusia, produktivitas mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai bahkan lebih cepat dari waktu yang di tentukan agar dapat berkembang dan meningkat kearah yang lebih baik (Nadeak, 2019:148).

Produktivitas kerja telah menjadi suatu aspek yang penting dalam sebuah perusahaan. Dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan di masa mendatang baik secara tim maupun perseorangan dalam perusahaan tersebut, sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai mempunyai kemampuan yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dari segala aspek. (Suryadewi et al., 2020).

Disimpulkan produktivitas kerja merupakan suatu aspek untuk mengukur

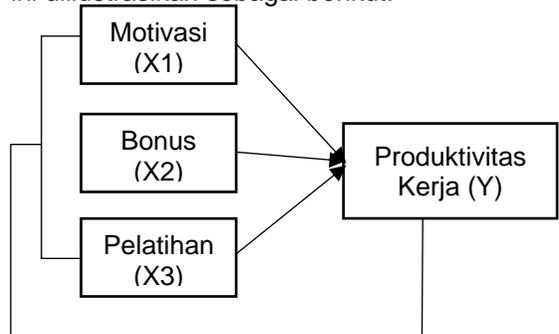
keberhasilan perusahaan dalam penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu dan ketentuan dari perusahaan.

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Qamariyah & Fadllan, 2017), yaitu:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap mental
5. Motivasi
6. lingkungan
7. Bonus
8. Pelatihan

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini diilustrasikan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2021)

2.5. Hipotesis

Berikut hipotesis pada penelitian ini:

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh Bonus secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.
- H4: Terdapat pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif untuk meneliti data yang berbentuk asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji hipotesis dengan kuisioner berbentuk pertanyaan sebagai instrumen yang dipakai. Populasi dalam penelitian ini besar sampel jenuh yang akan di ambil yaitu sebagian karyawan PT Olsera Pratama Indonesia sebanyak 101 Karyawan. sampel yang representatif dari populasi, prosedur selanjutnya yakni menganalisisnya guna meneliti hipotesis penelitian. Analisis data yang tertera

dalam skripsi ini didapati memakai program SPSS 25

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data ini diperoleh berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada Karyawan PT Olsera Pratama Indonesia yang berjumlah 101 orang dan diperoleh berbagai informasi pribadi responden yang berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan dan pendapatan. Pernyataan dalam kuisioner berjumlah 36 pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan variabel kualitas jasa (X1), 10 pernyataan variabel komunikasi (X2), 8 pernyataan variabel fasilitas (X3) dan 10 pernyataan variabel kepuasan konsumen (Y).

4.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Motivasi (X1)	X1.1	0,829	0,195	Valid
	X1.2	0,883	0,195	Valid
	X1.3	0,785	0,195	Valid
	X1.4	0,715	0,195	Valid
	X1.5	0,743	0,195	Valid
	X1.6	0,708	0,195	Valid
	X1.7	0,773	0,195	Valid
	X1.8	0,680	0,195	Valid

(Sumber: Output SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada R tabel yang bernilai 0,195 (df = 99). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap

item pernyataan dri indikator masing-masing variabel berkorelasi signifikan terhadap skor total item sehingga data dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Bonus (X2)

Variabel	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Bonus (X2)	X2.1	0,597	0,195	Valid
	X2.2	0,571	0,195	Valid
	X2.3	0,635	0,195	Valid
	X2.4	0,763	0,195	Valid
	X2.5	0,669	0,195	Valid
	X2.6	0,759	0,195	Valid
	X2.7	0,818	0,195	Valid

X2.8	0,829	0,195	<i>Valid</i>
X2.9	0,774	0,195	<i>Valid</i>
X2.10	0,654	0,195	<i>Valid</i>

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada R tabel yang bernilai 0,195 (df = 99). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari indikator masing-masing variabel berkorelasi signifikan terhadap skor total item sehingga data dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Variabel	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Pelatihan (X3)	X3.1	0,707	0,195	<i>Valid</i>
	X3.2	0,752	0,195	<i>Valid</i>
	X3.3	0,849	0,195	<i>Valid</i>
	X3.4	0,720	0,195	<i>Valid</i>
	X3.5	0,862	0,195	<i>Valid</i>
	X3.6	0,743	0,195	<i>Valid</i>
	X3.7	0,848	0,195	<i>Valid</i>
	X3.8	0,689	0,195	<i>Valid</i>

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada R tabel yang bernilai 0,195 (df = 99). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari indikator masing-masing variabel berkorelasi signifikan terhadap skor total item sehingga data dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Variabel	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,681	0,195	<i>Valid</i>
	Y.2	0,788	0,195	<i>Valid</i>
	Y.3	0,816	0,195	<i>Valid</i>
	Y.4	0,631	0,195	<i>Valid</i>
	Y.5	0,808	0,195	<i>Valid</i>
	Y.6	0,659	0,195	<i>Valid</i>
	Y.7	0,730	0,195	<i>Valid</i>
	Y.8	0,739	0,195	<i>Valid</i>
	Y.9	0,737	0,195	<i>Valid</i>

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada R tabel yang bernilai 0,195 (df = 99). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap

item pernyataan dri indikator masing-masing variabel berkorelasi signifikan terhadap skor total item sehingga data dinyatakan valid.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Motivasi (X1)	0,894	8	Reliabel
Bonus (X2)	0,910	10	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,903	8	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,899	10	Reliabel

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 2, *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yaitu Motivasi dengan nilai 0,894, Bonus dengan nilai 0,910, pelatihan dengan nilai 0,903 dan Produktivitas Kerja memperoleh nilai 0,899 dimana seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga setiap variabel dalam penelitian dinyatakan

reliabel, yang artinya alat pengukurannya dapat dipercaya.

4.3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dalam 3 bentuk yaitu grafik histogram, P-Plot, serta uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Hasil *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		101
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27968657
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.066
<i>Test Statistic</i>		.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.090 ^c

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, untuk hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan hasil didapatkan angka signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*)

0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.0139	7.189
Bonus	.117	8.557
Pelatihan	.120	8.332
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktiitas Kerja		

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, untuk gejala multikolinearitas variabel Motivasi (X1), Bonus (X2) dan Pelatihan (X3) tidak

terjadi gejala multikolinearitas atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10.

4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.734	.1,222		5.511	0.000
	Kualitas_Jasa	-.109	.096	-.293	.1,139	0,258
	Komunikasi	-.103	.084	-.346	-1.235	0,220
	Fasilitas	-.096	.107	-.250	-.902	0,369

a. *Dependent Variable:* ABRESID

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Hasil pengolahan data *Output* SPSS versi 25, dilihat dari kolom signifikansi pada kolom terakhir. Pada kolom tersebut dapat dilihat bahwa hasil atau nilai

signifikansi lebih besar daripada alpha (0,05), sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

4.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,825	1,825	1.714	1.714	0.090
	Motivasi	0,143	0,143	3.392	3.392	0.001
	Bonus	0,125	0,125	2.307	2.307	0.023
	Pelatihan	0,318	0,159	1.997	1.997	0.049

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Konsumen

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 6. didapati persamaan untuk regresi berganda yakni: $Y=3,129+0,485X_1+0,288X_2+0,318X_3+e$

1. Konstanta memiliki nilai regresi sebesar 3,129, ini menunjukkan jika variabel Motivasi, Bonus dan Pelatihan bernilai 0 maka variabel produktivitas kerja akan memiliki nilai sebesar 3,129.
2. Pada variabel X1 memiliki regresi sebesar 0,485 atau 4,85% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan jika variabel motivasi kerja naik 1% maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 4,85%.

3. Pada variabel X2 memiliki regresi sebesar 0,288 atau 2,88% hal ini menunjukkan bahwa bonus kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan jika variabel bonus kerja naik 1% maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 2,88%.

4. Pada variabel X3 memiliki regresi sebesar 0,318 atau 3,18% hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan jika variabel pelatihan kerja naik 1% maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 3,18%.

4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.905 ^a	0.820	0.814	4.345

(Sumber: *Output* SPSS versi 25, 2021)

Diperoleh angka R² yakni 0,820 (82%) yang dimiliki Motivasi (X1), Bonus (X2) dan Pelatihan (X3) atau Produktivitas Kerja (Y) bisa dijelaskan oleh Motivasi (X1), Bonus (X2) dan Pelatihan (X3) yakni

82% sedangkan yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian ini sisa persentasenya yakni 18%.

4.8. Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.129	1.825	1.714	1.714	0.090
Motivasi	0.485	0.143	3.392	3.392	0.001
Bonus	0.288	0.125	2.307	2.307	0.023
Pelatihan	0.318	0.159	1.997	1.997	0.049

a. *Dependent Variable: Kepuasan_Konsumen*

(Sumber: *Output SPSS* versi 25, 2021)

Diperoleh hasil uji T untuk tiap variabel bebas terhadap variabel terikat terpapar yakni:

1. Nilai signifikan pada variabel Motivasi sebesar $0,001 < 0,05$ atau nilai sig $< \alpha$. Nilai t hitung sebesar 3,392 dan t tabel sebesar 1,98472, ini berarti t hitung $> t$ tabel. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H1), motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja..
2. Nilai signifikan pada variabel bonus sebesar $0,023 < 0,05$ atau nilai sig $< \alpha$. Nilai t hitung sebesar 2,307 dan t tabel

sebesar 1,98472, ini berarti t hitung $> t$ tabel. Maka dapat dikatakan hipotesis kedua (H2), bonus berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,049 < 0,05$ atau nilai sig $< \alpha$. Nilai t hitung sebesar 1,997 dan t tabel sebesar 1,98472, ini berarti t hitung $> t$ tabel. Maka dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3), pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4.9. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8319,003	3	2773,001	146,858	.000b
	Residual	1831,572	97	18,882		
	Total	10150,574	100			

(Sumber: *Output SPSS* versi 25, 2021)

Diperoleh fhitung 146.858 $> f$ tabel 2. dengan sig $0.000 < 0.05$, disimpulkan H4 diterima. Berarti terdapat pengaruh

Motivasi Bonus, dan Pelatihan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Olsera Pratama Indonesia.
2. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Olsera Pratama Indonesia.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Olsera Pratama Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Kaswan. (2019). *Manajemen sumber*

- daya manusia Strategis*.
 Kawiana, G. P. (2020). *manajemen sumber daya manusia "msdm" perusahaan*.
 Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
 Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*.
 Nurhelivia, N., & Wangdara, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah* http://113.212.163.133/index.php/scientia_journal/article/view/2282
- Paeno. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 290–306. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1291>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Qamariyah, Si., & Fadlan. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep*. 4(2), 256–274.
- Qamariyah, Si., & Fadllan. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep*. 4(2), 256–274.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2019). kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan jimbaran bay seafood café kedonganan. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Tatasari, T. (2018). *Pengaruh pelatihan dan pemberian bonus terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di pt.lamongan integrated shorebase (lis)*. III(1), 689–697.
- Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Klinik Kecantikan. *Agora*, 5(1), 1–6. <https://www.neliti.com/id/publication/s/54931/pengaruh-bonus-dan-iklim-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-klinik#cite>