

Peran Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pelatihan serta Dampaknya terhadap Produktivitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

¹*Betty Magdalena, ² Anggawidia Wibaselppa, ³ Sri Rahayu
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Kota Bandar Lampung, Indonesia

bettymagdalena@darmajaya.ac.id¹, anggawidia@darmajaya.ac.id²,
sriahayu@darmajaya.ac.id³

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 12/04/2023
Diterima : 13/06/2023
Dipublikasi : 01/08/2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan sebagai variabel exogenus, Produktivitas sebagai variabel endogenus, dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen fakultas ekonomi dan bisnis IIB Darmajaya berjumlah 64 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software PLS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deskripsi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, akan menyebabkan perubahan terhadap naik turunnya kualitas produktivitas kerja. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa bila kualitas motivasi kerja diperbaiki, misalnya memberikan pengarahan terhadap karyawan, maka kualitas produktivitas kerja juga akan mengalami perubahan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan dan Produktivitas Dosen

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, saran ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus

dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif (Putra & Ardana, 2016).

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Produktivitas dapat diartikan sebagai gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan menyelesaikan tugas minat karyawan dalam bekerja pekerja dan kemampuan dalam penerimaan intruksi (Lestari, 2019). Setiap perusahaan atau organisasi yang sehat dan efisien pasti mengharapkan produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat. Karyawan atau tenaga kerja adalah motor atau penentu tercapainya tujuan organisasi. Semakin produktif tenaga kerja maka akan semakin produktif organisasi demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu berbagai program dan kegiatan dilakukan perusahaan agar produktivitas karyawannya semakin meningkat dari hari kehari seperti melakukan pendidikan dan pelatihan, menciptakan iklim organisasi yang sehat, menerapkan rewards and punishment dan sebagainya (Kuswibowo, 2021). Unsur penunjang tingkat naik turunnya produktivitas pekerja dapat berupa usia produktif pekerja, paham akan penggunaan teknologi, kemampuan fisik atau keterampilan penggunaan alat dan mudahnya beradaptasi dengan teknologi (Septiana, 2015).

Salah satu Instansi yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (disingkat IIB Darmajaya) merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang terkemuka di Lampung, yang berdiri pada tahun 1995, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Alfian Husin. Nama "Darmajaya" merupakan akronim dari "Dharma Bhakti dan Jasa Yoenidar Alfian". Institut ini berdiri pada 05 Juni 1997 yang dahulu disebut dengan nama STMIK-STIE Darmajaya dan dikelola oleh Yayasan Pendidikan Alfian Husien. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya memiliki 2 fakultas dan 2 program pasca sarjana dengan 5 program studi Strata 1 (S1) dan 3 program studi Diploma 3 (D3). Fakultas Ekonomi dan Binis (FEB) yaitu Manajemen S1, Akuntansi S1, dan Akuntansi D3. Fakultas Ilmu Komputer yaitu Teknik Informatika S1, Sistem Informasi S1, Manajemen Informatika D3, Sistem Komputer S1, dan Teknik Komputer D3. Program Pascasarjana yaitu Magister Manajemen dan Magister Teknik Informatika. Selain itu, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya terus berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil, professional, dan kompetitif dalam menghadapi persaingan sesama Perguruan Tinggi (PT) yang semakin ketat dan dalam rangka menghadapi globalisasi.

Instansi perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan umum dari semua aktivitas dosen. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan perusahaan (Lestari, 2019). Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan instansi nantinya akan tercapai sesuai dengan harapan (Jufrizen. & Hadi, 2021). Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi instansi, khususnya apabila di hubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja para dosen. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Agar para dosen dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik maka seharusnya mendapatkan motivasi seperti kenyamanan tempat kerja, mengapresiasi dengan memberikan berupa bonus, menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Abraham Manu et al., 2022). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan (Putra & Ardana, 2016). Motivasi kerja karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan produktivitas kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Neza & Rivai, 2020). Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, Semangat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah

memberikan yang cukup, perusahaan tersebut merasa bahwa karyawannya sudah semangat. Sebenarnya semangat kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh motivasi semata (Hanafi & Yohana, 2017).

Dari penjelasan di atas bahwa diperlukan perbaikan pada instansi tersebut baik dalam pujian ataupun pengembangan diri. Dalam hal ini salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan perbaikan unsur – unsur tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas searah dengan visi misi dari instansi tersebut.

II. STUDI LITERATUR

Produktivitas Kerja

Definisi produktivitas menurut (Lestari, 2019) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat". Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio output terhadap input menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio output dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input, atau kombinasi keduanya.

Pelatihan

Menurut (Neza & Rivai, 2020) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut (Darmawan et al., 2017) tujuan pelatihan yaitu: Meningkatkan Produktivitas 2. Meningkatkan Efektivitas dan efisiensi 3. Meningkatkan Daya Saing.

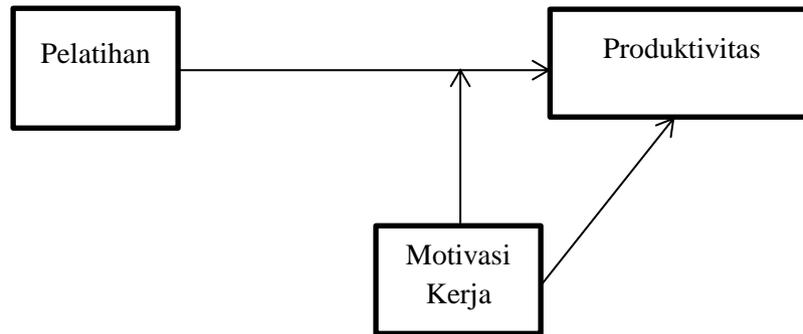
Motivasi Kerja

Adapun beberapa definisi motivasi kerja dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut: Pengertian motivasi kerja merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Kuswibowo, 2021). Motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Septiana, 2015). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

III. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan (Kuswibowo, 2021). Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas (variabel Exogenus) yaitu Pelatihan (X) dan variabel moderating yaitu Motivasi kerja (M) terhadap variabel terikat (variabel endogenus) yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian, yaitu berjumlah 64 orang responden Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software PLS. Analisis diawali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deskripsi variabel dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.



Gambar 1. Model Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Gambaran umum mengenai produktivitas seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	43,7
2	Perempuan	36	56,3
Total		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan tabel jenis kelamin, dapat dilihat bahwa dari jumlah keseluruhan 64 orang, responden yang paling banyak didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 56.3%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	4	6,3
2	31 – 40	26	40,6
3	41 –50	34	53,1
Total		64	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 41-50 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden paling banyak didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 53.1%.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Uji validitas konvergen dalam PLS menggunakan hasil estimasi outer loading > 0.5, communality > 0.5 dan average variance extractor (AVE) > 0.5. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh Output SmartPLS memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Result For Outer Loading

	PE (X)	MK (M)	PK (Y)	Ket
PE1	0,676			Valid
PE3	0,864			Valid
PE6	0,569			Valid
PE7	0,809			Valid
PE10	0,735			Valid
MK2		0,525		Valid
MK3		0,497		Valid
MK7		0,666		Valid
MK8		0,711		Valid
PK1			0,783	Valid
PK4			0,770	Valid
PK5			0,818	Valid
PK7			0,829	Valid
PK10			0,701	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa *loading factor* semua memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar $> 0,5$. uji validitas diketahui bahwa 5 butir instrument dari variabel pelatihan (X), 4 butir instrument dari variabel motivasi kerja (M) dan 5 butir instrument dari variabel produktivitas (Y) 8 semuanya dinyatakan valid, karena hasil olah data dari setiap instrument menghasilkan nilai diatas $> 0,5$ atau lebih besar dari $> 0,5$ sehingga pernyataan dalam sebaran kuisisioner tersebut dapat digunakan dan diimplementasikan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan dua metode yaitu *composite reliability*. *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *smart PLS* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 4.4 Composite Reliability

	Composite Reliability
Pelatihan (X)	0,749
Motivasi (M)	0,716
Produktivitas (Y)	0,740

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi

memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,716.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*): Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² dan f² untuk konstruk dependen. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk

Tabel 4.5 R Square

R Square	R Square
0,625	0,589

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,625 artinya tingkat hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas adalah positif cukup kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,589 artinya bahwa kemampuan variabel pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan variabel produktivitas sebesar 0,589 atau 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Selain menilai apakah ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel, maka perlu menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size atau f-square (Wong,2013). Kriteria nilai f-square 0,02-0,15 maka kecil, nilai f-square 0,15-0,35 maka sedang, dan nilai f-square 0>0,35 maka besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada effect (Sarstedt,et.al, 2017).

Tabel 4.6 f Square

	Produktivitas
Pelatihan	0,114
Motivasi	0,361
Moderating effect	0,291

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai f square yang memiliki efek size kecil yaitu pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karena berada pada rentang 0,02-0,15. Nilai f square yang memiliki efek size besar dengan kriteria f square>0,35 adalah pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Nilai f square yang memiliki efek size sedang dengan kriteria f square 0,15-0,35 adalah pengaruh moderating effect terhadap produktivitas.

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Berdasarkan nilai T- Statistics dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sampel	Sample Mean	STDEV	T Statistik	P Value
<i>Pelatihan -> Produktivitas</i>	-0,141	-0,168	0,120	1,167	0,246
<i>Motivasi -> Produktivitas</i>	0,193	1,097	0,081	2,151	0,031
<i>Moderating Effect -> Produktivitas</i>	0,384	0,393	0,134	2,875	0,005

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat pada variabel pelatihan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1,167 < dari t-tabel 1,64 dan nilai sig 0,246 > 0,05 maka H_0 diterima. Artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Karena pelaksanaan program pelatihan ternyata bukan hanya menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Karena perusahaan tidak selalu melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dosen dan terkadang tidak semua dosen ikut terlibat dalam pelatihan sehingga kurang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2019) yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT Telkom.

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat pada variabel motivasi bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,151 < dari t-tabel 1,64 dan nilai sig 0,031 > 0,05 maka H_0 diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya jika ada kenaikan motivasi kerja yang terdiri dari pencapaian target produksi, ideology karyawan pengendalian diri dalam bekerja, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, mempunyai rasa kebersamaan dalam bekerja akan diikuti oleh kebutuhan para karyawan, rajin dalam mengikuti segala kegiatan positif perusahaan, kesungguh-sungguhan mengerjakan tugas yang diberikan, keinginan menjadi lebih baik dari hari ini dan hari kemarin, kreatif dalam menyelesaikan permasalahan ataupun pekerjaan, maka diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja, selalu diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja. Pengaruh langsung itu merupakan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, yakni dengan kata lain variasi naik turunnya produktivitas kerja, bisa dijelaskan oleh variasi perubahan motivasi kerja. Maka motivasi kerja sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Lestari, 2019) bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Terjadinya kenaikan terhadap motivasi kerja akan meningkatnya produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat pada variabel pelatihan yang dimoderasi oleh motivasi bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,875 > dari t-tabel 1,64 dan nilai sig 0,005 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya pelatihan yang dimoderasi oleh motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Agar para dosen dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik maka seharusnya mendapatkan motivasi seperti kenyamanan tempat kerja, mengapresiasi dengan memberikan berupa bonus, menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Karena pelaksanaan program pelatihan ternyata bukan hanya menjadi salah satu faktor utama

dalam meningkatkan produktivitas. Karena perusahaan tidak selalu melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja dosen dan terkadang tidak semua dosen ikut terlibat dalam pelatihan sehingga kurang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka motivasi kerja sangatlah penting dan berpengaruh untuk mengatur perubahan dalam produktivitas kerja. Dan pelatihan yang dimoderasi oleh motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian tentang pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: 1. Perlunya dosen untuk ikut berpartisipasi dalam pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas dosen dalam proses belajar-mengajar. 2. Peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus mampu mewujudkan tujuan organisasi, karena dengan adanya usaha akan mengarahkan produktivitas dalam organisasi. 3. Kualitas produktivitas kerja sebaiknya perlu ditingkatkan melalui kekeratifan dosen dalam menjalankan tugas dan keinginan menjadi lebih baik dari hari ini dan hari esok. Karena produktivitas mempengaruhi kesungguh-sungguhan dosen dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Dari nilai kontribusi yang paling tinggi motivasi terhadap produktivitas kerja sebaiknya perlu dijaga dan dijadikan contoh untuk semua pengaruh variabel. 5. Dari nilai kontribusi yang paling rendah yaitu pelatihan terhadap produktivitas kerja perlu ditingkatkan lagi untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

VII. REFERENSI

- Abraham Manu, I., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DI PRAMA SANUR BEACH-BALI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Jufrizen., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>

-
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7752–7784. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/24577>
- Septiana, V. A. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 1(1), 1–17.