

Pengaruh Machine Knowledge, Training of Trainer dan Repair Technician Grade Terhadap Produktivitas Kerja Teknisi

Rahmat Iqbal Yuanda, Fauzan, Janusi Waliamin*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Prof. DR. Hazairin, SH, Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: ¹iqbalyuanda35@gmail.com, ²fauzanunihaz@gmail.com, ^{3,*}jwaliamin@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jwaliamin@gmail.com

Abstrak—Produktivitas karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel Machine Knowledge, Training of Trainer dan Repair Technician Grade terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan honda arista kota Bengkulu yang berjumlah 70 karyawan dengan sampel sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Penelitian ini bersifat eksplanasi (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh antara variabel Knowledge (X1), Training of Trainer (X2) dan Repair Technician Grade (X3) terhadap produktivitas kerja teknisi (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi, variabel Training of trainer juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi, kemudian untuk variabel Repair Technician Grade memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge (X1), Training of Trainer (X2) dan Repair Technician Grade (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Knowledge; Training of Trainer; Repair Technician Grade; Teknisi

Abstract—Employee productivity is a very important thing in the company's efforts to achieve its goals. The purpose of this study was to determine how influential the Machine Knowledge, Training of Trainer and Grade variables had on work productivity. The population of this study were Honda Arista employees in Bengkulu City, totaling 70 employees with a sample of 31 employees. The sampling technique is purposive sampling. This research is explanatory research using a quantitative approach which explains the effect of the Knowledge (X1), Training of Trainer (X2) and Repair Technician Grade (X3) variables on technician work productivity (Y). The results showed that the Knowledge variable had a significant effect on the technician's work productivity, the Training of trainer variable also had a significant effect on the technician's work productivity, then the grade variable had a significant effect on the technician's work productivity. Overall, the results of the study show that the Knowledge (X1), Training of Trainer (X2) and Repair Technician Grade (X3) variables have a significant effect on work productivity (Y).

Keywords: Work Productivity; Knowledge; Training of Trainers; Repair Technician Grade; Technician

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini kemajuan teknologi begitu ketat dan pesat bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian, perdagangan, pertanian, pariwisata maupun sector jasa, mereka dituntut untuk bersaing menunjukkan performa yang terbaik agar dapat bersaing dalam pasar dan dituntut untuk bersaing secara efektif dalam era globalisasi yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, dengan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi sebagai faktor kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara global. Menurut (Sedarmayanti, 2007) sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan dengan produktivitas karyawan.

Menurut Schermerhorn (2003:7) produktivitas kerja adalah pengukuran kinerja yang memperhitungkan penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, baik pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi, yang mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja. Menurut (Busro, 2018) menyebutkan bahwa produktivitas kerja yang efektif dan efisien merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi, sistem kerja, dan keterampilan karyawan, sedangkan menurut (Rivai, 2005) ketidaksesuaian kompetensi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas dalam perusahaan. Menurut penelitian (Sulistiyani, Ambar Teguh, 2009), bahwa produktivitas dipengaruhi oleh: knowledge (pengetahuan), skill (Keterampilan), training of trainee (training), attitudes (sikap), behaviours (perilaku) dan Grade (Tingkatan).

Secara konsep Knowledge (pengetahuan) menurut (Tjutju Yuniarsih, 2008) bahwa pengetahuan yang mencakup dimensi pendidikan, pengalaman, dan minat serta pelatihan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pengetahuan mengacu pada informasi faktual yang diperlukan untuk tugas-tugas yang berhasil (Noe, et al., 2012), sementara pelatihan memberikan pemahaman terhadap berbagai prosedur, peraturan, dan ilmu yang terkait dengan pekerjaan. Program pelatihan dianggap bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mencapai sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan (Simamora, 2014).

Menurut (Simamora, 2014) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (Machine knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai

macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Program pelatihan membawa manfaat besar bagi perusahaan dengan peningkatan produktivitas karyawan dan pengembangan keahlian serta pengetahuan yang membantu mereka menjalankan tugas dengan baik. Pelatihan membantu karyawan mengerti apa yang harus dilakukan, mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memperhatikan tingkatan karir.

Repair Technician Grade (Tingkatan Karir) diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Tingkatan yang dimaksud adalah jenjang dari pekerjaan yang dalam hal ini adalah teknisi yang ada di Honda Arista Bengkulu. Terdapat tiga tingkatan dalam hal ini yaitu: Teknisi MT (Maintenance Technician), Teknisi RT (Repair Technician) dan Teknisi DT (Diagnostic Technician). Namun dalam penelitian ini akan lebih difokuskan untuk menganalisis tingkatan teknisi RT (Repair Technician). Adapun Penelitian terdahulu yang membuktikan hubungan antara tingkatan karir dan produktivitas pegawai yang dilakukan (Bahri, 2016) dengan hasil penelitian tingkatan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas dan penelitian yang dilakukan oleh (Atiek Kusdiana, 2017) menyatakan bahwa tingkatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Seringkali masih ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah penurunan produktivitas karyawan yang turut dipengaruhi karena ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan. Saat kinerja karyawan menurun, maka tingkat produktivitas dan efektivitas dalam perusahaan juga akan menurun.

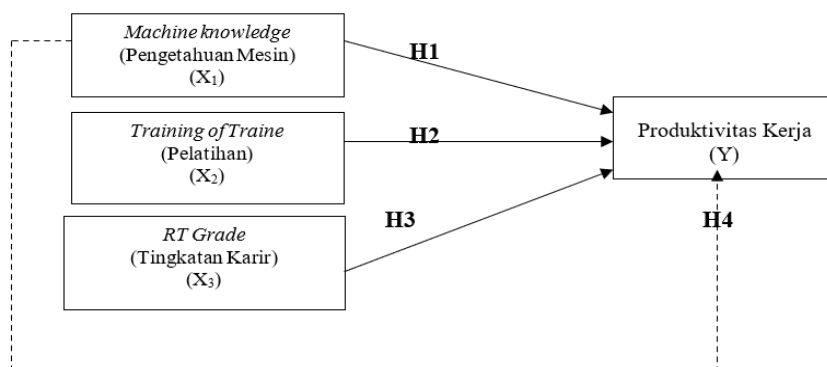
Honda Arista merupakan salah satu unit bisnis Arista Group yang beroperasi di bawah PT Arista Auto Prima dan PT Arista Auto Lestari. Sebagai salah satu dealer resmi terkemuka nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual. Honda Arista hadir dengan berbagai fasilitas lengkap dan nyaman di kota-kota besar di seluruh Indonesia termasuk Bengkulu salah satunya yang beralamatkan di Jl. Aam Malik, Pagar Dewa, Selebar, Kota Bengkulu. Team Honda Arista yang terdiri dari wiraniaga dan mekanik terlatih selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan Honda. Hal ini terbukti dengan berbagai pengakuan dan penghargaan yang diterima dari PT. Honda Prospect Motor sebagai pemegang merek Honda di Indonesia maupun dari organisasi independen lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat produktivitas mekanik dari Honda Arista yang ada di Provinsi Bengkulu. Peneliti menduga ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan diduga karena faktor Grade, Skill dan Pengetahuan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu analisis ikatan keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya dari suatu permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual digunakan untuk menghubungkan suatu topik yang akan dibahas dalam riset. Kerangka konseptual diperoleh dari ilmu dan teori yang dipakai sebagai landasan dalam penelitian yang terdapat pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis yang akan diteliti.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar diatas merupakan kerangka pemikiran peneliti dimana Machine knowledge (Pengetahuan Mesin), Training of Traine (Pelatihan) dan Repair Technician Grade (Tingkatan Karir) menjadi variabel dependen yang dianggap mempengaruhi variabel independen yaitu produktivitas kerja. Dari kerangka pemikiran di atas peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh dari variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y).

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Machine knowledge (Pengetahuan Mesin) (X₁) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Diduga Training of Traine (Pelatihan) (X₂) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Diduga Repair Technician Grade (Tingkatan Karir) (X3) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y).
4. Diduga Machine Knowledge (X1), Training of Trainee (X2), dan Repair Technician Grade (X3) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2.3 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah eksplanasi (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian explanatory digunakan untuk menguji suatu hubungan antar variabel-variabel X dan Y. Menurut (Sani, 2013), penelitian explanatory adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana metode penelitian yang pada pengumpulan datanya menggunakan data primer yaitu dengan kuesioner.

2.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan elemen yang berbentuk peristiwa atau hal yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seseorang peneliti dan dipandang sebagai pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Target populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Honda Arista kota Bengkulu.

2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling (Sekaran, 2013). Sampel penelitian ini diambil secara purposive sampling, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap Honda Arista kota Bengkulu
- b. Karyawan berasal dari divisi teknisi

Tabel 1. Kriteria Sampel

No	Kriteria Sampel	Sampel
1.	Karyawan tetap honda arista bengkulu	70
2.	Karyawan divisi teknisi	31

Berdasarkan pada kriteria sampel seperti yang telah disebutkan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 karyawan yang berasal dari divisi teknisi.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisisioner. Menurut Sugiono (2013) Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden, menggunakan skala pengukuran likert. Responden yang dapat mengisi kuisisioner adalah responden dalam karyawan tetap honda arista kota Bengkulu, yang dalam hal ini adalah bagian Teknisi Perbaikan (Repair Technician).

2.4.1 Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan software Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 22 for windows. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Pengetahuan, Keterampilan, Tingkatan Karir) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

2.4.1.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan (Ghozali, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach.

2.4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan SPSS yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui hasil data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain.

2.4.1.3 Uji Statistik

a. Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini alat untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

b. Korelasi Berganda (r)

Menurut (Arikunto, 2016) koefisien korelasi linier berganda ialah suatu alat statistik yang digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda atau lebih, untuk bisa menentukan tingkat keeratan

c. Determinasi (r²)

Selanjutnya, setelah didapat nilai r maka dicari nilai Koefisien Determinasi (r²) dengan mengkuadratkan hasil r kemudian dikalikan dengan

2.4.1.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

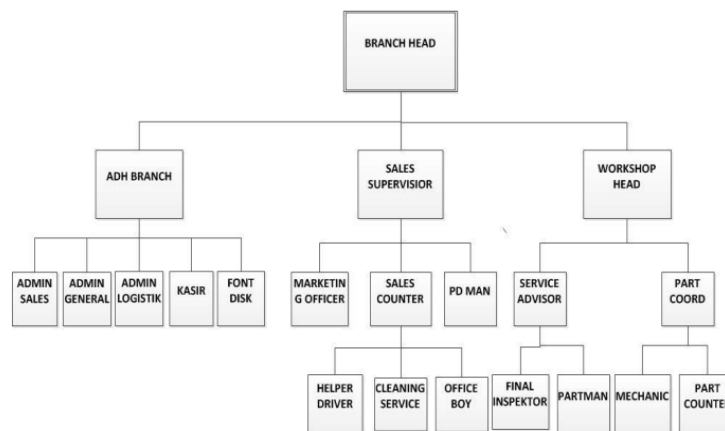
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum PT. Honda Arista Bengkulu

Honda Arista Bengkulu adalah dealer resmi Honda ke-112 secara nasional dan ke-31 di wilayah luar pulau Jawa. Dealer ini menyediakan penjualan dan pelayanan purna jual dengan fasilitas lengkap dan nyaman. Showroom seluas 420 m² menampilkan semua line-up produk Honda terbaru. Fasilitas layanan purna jual mencakup area servis seluas 700 m² dengan berbagai bay dan area spareparts seluas 88 m². Tim Honda Arista terlatih siap memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dan mereka telah menerima pengakuan dari PT. Honda Prospect Motor dan organisasi independen lainnya.

3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi Honda Arista

3.1.3 Uji Kualitas Data

3.1.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reabilitas data, pengulis menggunakan analisis dengan SPSS. Untuk tingkat validitas dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Machine Knowledge (X₁)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X ₁			
1	0,796	0,367	Valid
2	0,815	0,367	Valid
3	0,751	0,367	Valid
4	0,854	0,367	Valid
5	0,717	0,367	Valid
4	0,860	0,367	Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas variabel Machine Knowledge diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,367), artinya bahwa seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Validitas Training of trainee (X₂)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X₂			
1	0,640	0,367	Valid
2	0,814	0,367	Valid
3	0,867	0,367	Valid
4	0,878	0,367	Valid
5	0,875	0,367	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas variabel Training of trainee diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,367), artinya bahwa seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. Uji Validitas Grade (X₃)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X₃			
1	0,543	0,367	Valid
2	0,673	0,367	Valid
3	0,660	0,367	Valid
4	0,670	0,367	Valid

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas variabel grade diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,367), artinya bahwa seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 5. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y			
1	0,708	0,367	Valid
2	0,744	0,367	Valid
3	0,603	0,367	Valid
4	0,898	0,367	Valid

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,367), artinya bahwa seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.1.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6 merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel produktivitas kerja dengan melihat Cronbach Alpha sebesar 0,909 yang menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel produktivitas kerja memiliki reliabilitas yang baik.

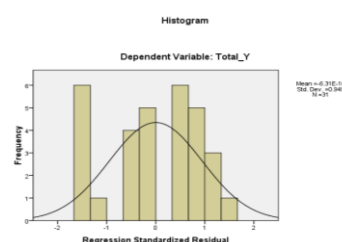
Tabel 6. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,909	Reliable

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

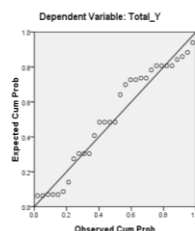
3.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas model moderator regression analysis dilakukan dengan melihat grafik P-Plot dan grafik histogram, pada gambar dibawah.



Gambar 3. Grafik Histogram Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



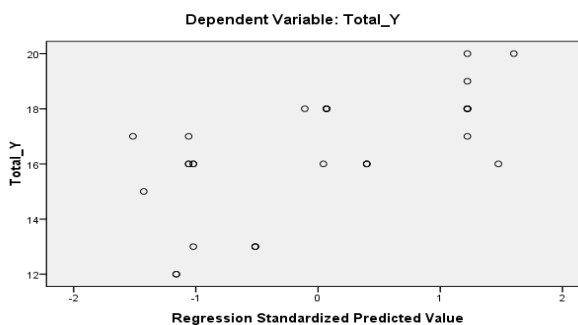
Gambar 4. Uji Normal Probability Plot

Dari gambar di atas grafik histogram dan grafik P-Plot, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk seperti lonceng sempurna.

3.1.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan pada pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan scatterplot.

Scatterplot



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.1.5 Uji Statistik

3.1.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini variabel bebas literasi Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Tingkatan Karir (X_3) dan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.801	3.664	
1 Machine Knowledge	.622	.150	.766
Trainee of trainee	.418	.214	.021
Grade	.136	.291	.412

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 7 Menunjukkan bahwa variabel bebas dapat disusun dalam satu model sebagai berikut:

$$Y = 9.801 + 0.622X_1 + 0.418X_2 + 0.136X_3 \quad (1)$$

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai 9,801 menunjukkan bahwa produktivitas kerja sebesar 9,801 jika machine knowledge, training of trainee dan grade bernilai konstan, maka
- Koefisien regresi pada variabel X_1 (machine knowledge) adalah 0,418 yang berarti jika machine knowledge meningkat, maka 1 satuan produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,418 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 Konstan.
- Koefisien regresi pada variabel X_2 (training of trainee) adalah 0,316, artinya jika training of trainee meningkat, maka 1 satuan produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,316 satuan dengan asumsi X_1 dan X_3 Konstan
- Koefisien regresi pada variabel X_3 (grade) sebesar 0,461, berarti jika grade) meningkat, maka 1 satuan produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,461 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 Konstan.

3.1.5.2 Korelasi Berganda

Berikut tabel korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22 :

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.342	1.785

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Dari hasil tabel diatas, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,638 hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat antara variabel Machine Knowledge (X₁), Training of Traine (X₂) dan Technician RepairGrade (X₃) dan Produktivitas Kerja (Y).

3.1.5.3 Determinasi

Dari tabel 19, Koefisien Determinasi berganda (Adjusted R Square) $R^2 = 0.342$ atau (34,2%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Machine Knowledge (X₁), Training of Traine (X₂) dan Technician RepairGrade (X₃) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Honda Arista Bengkulu sebesar $R^2 = 0,342$ atau (34,2%) sedangkan 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3.1.6 Uji Hipotesis

3.1.6.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan tingkat pengaruh suatu variabel penjelas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.801	3.664		2.675	.013
1 Machine Knowledge	.622	.150	.766	4.161	.000
Training of trainee	.418	.214	.214	.883	.002
Grade	.136	.291	.412	1.709	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Machine Knowledge (X₁) sig sebesar 0,000, dengan t hitung untuk Machine Knowledge (X₁) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,161 > 0,381$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Machine Knowledge (X₁) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Training of trainee (X₂) sig sebesar 0,002, dengan t hitung untuk Training of trainee (X₂) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,883 > 0,381$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Training of trainee (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Grade (X₃) sig sebesar 0,009, dengan t hitung untuk Grade (X₃) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,709 > 0,381$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Grade (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3.1.6.2 Uji F

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.115	3	19.705	6.188	.002 ^a
Residual	85.981	27	3.184		
Total	145.097	30			

a. Predictors: (Constant), Machine knowlege, Training of trainee, grade
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, maka nilai Fsebesar 6.188 lebih besar dari pada nilai $F_{tabel0, 355}$ dengan tingkat signifikansi 0.002 atau $< 0,05$, maka secara simultan variabel machine knowledge, training of trainee dan grade berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3.1 Pembahasan

3.1.1 Pengaruh Machine Knowledge terhadap Produktifitas Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa Machine Knowledge berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan penelitian (Tjutju Yuniarsih, 2008) dan (Noe, et al., 2012) yang menekankan pentingnya pengetahuan dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Karyawan dengan pengetahuan yang baik memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dengan efektivitas dan efisiensi yang tinggi, sejalan dengan penelitian (Asmuni, 2012) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas dengan hasilnya menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan prosedur-prosedur perusahaan dan memiliki kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.1.2 Pengaruh Training Of Trainee terhadap Produktifitas Kerja

Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian (Hasibuan, 2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk menutup kesenjangan antara keahlian karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai target kerja. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam pekerjaan, dan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Permana, 2013).

3.3.3 Pengaruh Repair Technician Grade terhadap produktifitas kerja

Grade atau tingkatan karir memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sejalan dengan penelitian (Mangkunegara, 2004), adapun penelitian (Harlie, 2012; Paputungan, 2013) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenjang karir yang jelas diperlukan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Sistem pengembangan karir yang baik membantu karyawan menentukan kebutuhan karir dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi Rivai (2004).

3.3.4 Pengaruh Machine Knowledge, Training Of Trainee dan Repair Technician Grade Terhadap produktifitas kerja

Penelitian menunjukkan bahwa Machine Knowledge, Training Of Trainee, dan Repair Technician Grade memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan Machine Knowledge menjadi faktor dominan. Tingkat pengetahuan yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja dengan baik, menyelesaikan masalah, dan menerima perubahan dengan cepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Maja (2019) yang menekankan pengaruh pengetahuan dan jenjang karir terhadap produktivitas kerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi penting dalam meningkatkan kinerja dan menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Syafarudin, 2012).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Machine Knowledge, Training Of Trainee, dan Repair Technician Grade memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengetahuan tentang mesin berperan dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Pelatihan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menutup kesenjangan antara keahlian yang diperlukan dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, tingkatan karir juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Kombinasi Machine Knowledge, Training Of Trainee, dan Repair Technician Grade memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan, pelatihan, dan pengembangan karir yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi karena fokus pada satu industri dan wilayah tertentu. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variasi industri dan wilayah yang lebih luas untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Asmuni, W. (2012). Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku terhadap Produktivitas. Jurnal Ilmiah Aset, 14(2), 95–108.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. Jurnal Ecoment Global, 1(1), 21–50.

- Busro. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Ferdinand, A. (2014). Metodologi pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Paputungan. (2013). Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulut Cabang Calaca. *EMBA*, 1(4), 679–688.
- Permana. (2013). Peningkatan kepuasan pelanggan melalui kualitas produk dan kualitas layanan. *DM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Sani, R. A. (2013). Inovasi Pembelajaran. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2007). Produktivitas Kerja Karyawan. Mandar Maju.
- Sekaran, B. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). John Wiley dan Sons Ltd.
- Simamora. (2014). Tafsir Makna Negara Hukum dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(3), 547–561.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, R. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Syafarudin, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Kedua. BPFE.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Alfabeta.