

PENGARUH TRAINING, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI MAKASSAR

Yusuf^{*1}, Muhammad Hidayat², Andi Widiawati³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}samsungmakassar143@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³widiawati@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh training, motivasi, dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai imigrasi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Pendekatan penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Januari 2024 sampai Maret 2024. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang berjumlah 105 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 105 pegawai.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa : (1) training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. (3) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. (4) training, motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. (5) training merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Kata kunci: Training, Motivasi, Komitmen Kerja dan Produktivitas Kerja.

Abstrack

This study aims to determine and analyze the effect of training, motivation, and work commitment on the work productivity of immigration employees at the Immigration Office Class I TPI Makassar. This research approach takes samples from a single population and uses questionnaires as a basic data collection tool. This research was carried out at the Class I Immigration Office of TPI Makassar, lasting for approximately 2 (two) months, from January 2024 to March 2024. The study population was all employees of the Immigration Office Class I TPI Makassar which amounted to 105 employees. By using saturated sampling techniques, so that the sample used is the entire population, namely 105 employees.

The results of the analysis show that: (1) training has a positive and significant effect on employee productivity at the Makassar City Class I Immigration Office. (2) motivation has a positive and significant effect on the work productivity of employees at the Class I Immigration Office in Makassar City. (3) work commitment has a positive and significant effect on the work productivity of employees at the Class I Immigration Office in Makassar City. (4) training, motivation and work commitment have a positive and significant effect on the work productivity of the Makassar City Class I Immigration Office. (5) training is the dominant variable affecting the work productivity of employees at the Immigration Office Class I TPI Makassar.

Keywords: Training, Motivation, Work Commitment and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi bekerja pegawai agar dapat memberikan kualitas kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penentu yang penting karena

manusia yang mengelola segala aspek organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai meningkat dengan harapan tujuan perusahaan bisa tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya dengan perusahaan lain. Hal ini juga dikemukakan oleh Beardwell dalam Kasmawati (2017) bahwa keterlibatan pegawai memiliki efek material di perusahaan, pegawai dapat mempengaruhi kinerja seperti produktivitas, inovasi dan kapasitas pelayanan. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi atau perusahaan memerlukan dukungan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja lebih produktif.

Produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dihasilkan sekelompok pegawai dalam jangka waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: Pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, motivasi, lingkungan, teknologi, dan lainnya (Sedarmayanti, 2017).

Faktor yang dapat menentukan produktivitas pegawai diantaranya training/pelatihan, motivasi dan komitmen kerja. *Training* bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dari tugas terakhir, *training* merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, *training* bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2015) *training* adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana *training* pegawai memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Organisasi yang tidak memberikan *training* kepada pegawai dapat gagal bersaing di pasar. Hal ini umumnya terjadi karena pegawai tersebut tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka. Dengan kata lain, *training* membantu pegawai untuk mengadopsi peluang pasar dan membuat mereka mampu menghadapi perubahan teknologi dan persaingan (Aulia & Aslami, 2023). Tujuan dasar *training* yaitu untuk membantu pegawai membangun keterampilan mereka yang akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas organisasi yang lebih besar (Adzansyah et al., 2023). *Training* juga berguna untuk memberi karyawan kesempatan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja serta menambah pengetahuan (Hayati & Yulianto, 2021). Berdasarkan penelitian Yunita Sari (2022) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *training* kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dan adanya pengaruh positif dari *training* kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, diperlukan suatu hal positif yang mampu mendorong semangat kerja pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi. Menurut Annisa et al., (2023) pegawai yang termotivasi membayar ekstra perhatian dan waktu untuk pekerjaan mereka, mereka menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka serta mempertimbangkan tanggung jawab dan kebajikan untuk dilakukan pada tugas mereka, mereka mengambil tujuan organisasi sebagai tujuan mereka sendiri dan merasa senang dan puas saat mencapainya. Menurut Hidayat et al., (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau Individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras

sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Sedarmayanti, 2017). Penelitian dari Saleh (2018), Rampisela (2020) dan Kuswibowo (2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah komitmen kerja. Pentingnya komitmen kerja dimiliki oleh seorang pegawai juga dikemukakan oleh Steers and Black dalam Muis et al., (2018) yang menyatakan bahwa komitmen kerja sangat penting bagi organisasi, karena (1) dengan komitmen kerja yang tinggi maka adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan, (2) dengan komitmen kerja yang tinggi adanya kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (3) komitmen kerja yang tinggi merupakan keinginan yang kuat bagi setiap pegawai untuk menjadi anggota organisasi. Amstong dan Baron dalam Himawan (2020), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Armstrong dan Baron juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Mowday dalam Arifudin (2020) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian dari Ariani et al (2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Masalah yang sering terjadi dalam pelaksanaan training atau *training* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, yaitu *training* pegawai yang tidak dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dari pegawai, kurangnya motivasi dan partisipasi dari peserta *training* dan juga terkadang metode yang digunakan dalam *training* tidak interaktif sehingga peserta *training* kurang partisipatif. Kendala yang terjadi dalam meningkatkan produktivitas kerja pejabat imigrasi yaitu masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pejabat imigrasi dalam menjalankan tupoksinya, misalnya telat melakukan apel, masih kurangnya pengalaman dari pejabat imigrasi ketika baru ditempatkan di divisi tertentu yang sama sekali baru.

Dengan kurangnya motivasi kerja dari beberapa pejabat imigrasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu produktivitas kerja pejabat imigrasi juga dipengaruhi oleh komitmen kerja, namun fenomena yang terjadi masih adanya pejabat imigrasi yang telat apel dan datang tidak tepat waktu sehingga menghambat pengarahannya kepada bawahan yang berakibat pelayanan keimigrasian menjadi terlambat. Kurangnya komitmen dalam *teamwork* antara atasan dan bawahan serta koordinasi divisi yang satu dan yang lain masih kurang optimal sehingga kurang maksimal dalam pelaksanaan tugas masing-masing dari pejabat imigrasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggalian mendalam terhadap tiga faktor utama yang seringkali dikaji secara terpisah, namun kali ini dieksplorasi secara komprehensif untuk menentukan mana yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam konteks sektor pelayanan publik di Indonesia, khususnya di kota Makassar.

Keunikan penelitian ini karena fokus pada Kantor Imigrasi, sebuah lingkungan yang sangat dinamis dan di bawah tekanan konstant untuk beradaptasi dengan

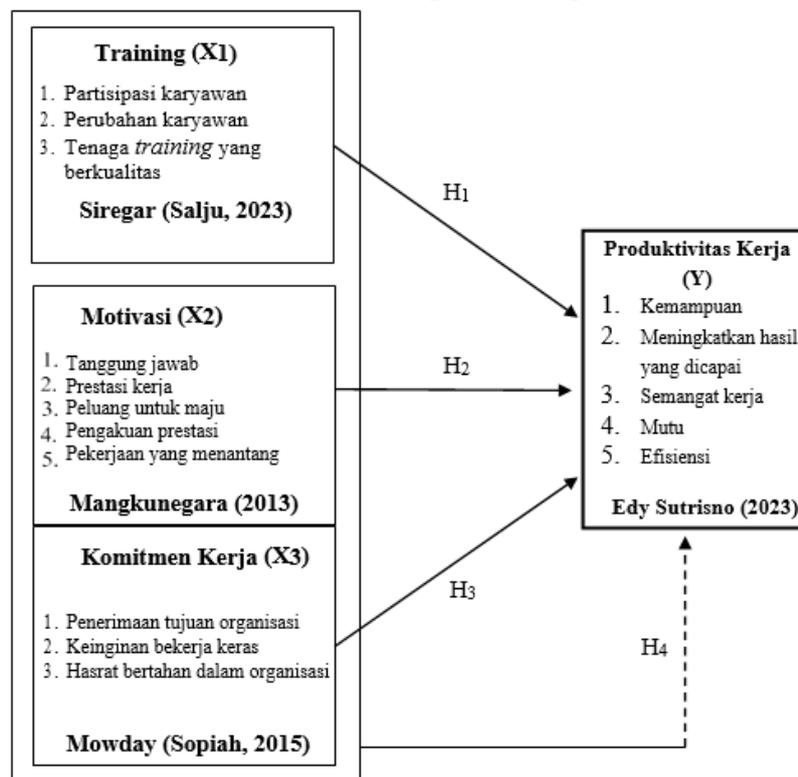
perubahan regulasi dan harapan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor internal seperti pelatihan, motivasi, dan komitmen kerja secara spesifik mempengaruhi lingkungan kerja yang sangat teratur dan berprosedur. Pendekatan ini mengambil sudut pandang baru dengan mengeksplorasi bagaimana intervensi internal dapat memaksimalkan efisiensi operasional di lembaga pemerintah.

Penelitian ini penting karena produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator kunci dalam penilaian efektivitas layanan publik. Dalam konteks birokrasi yang sering kali dianggap lamban dan tidak efisien, temuan penelitian ini dapat membuka jalan bagi perbaikan dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan publik. Khususnya relevan untuk Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang memiliki peran kritis dalam mengelola aliran orang masuk dan keluar dari negara, yang menuntut tingkat produktivitas kerja yang tinggi untuk memastikan keamanan dan pelayanan yang efisien.

Selanjutnya, penelitian ini juga penting dalam konteks pembangunan nasional, di mana pemerintah Indonesia terus menerapkan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berbasis bukti untuk kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis tetapi juga praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks yang lebih luas.

Dari pemaparan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
3. Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
4. Diduga training, motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.
5. Diduga komitmen kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemahaman yang muncul di kalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan eksperimen.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, dimana objek penelitian adalah terfokus pada pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebanyak 105 pegawai. Waktu melakukan penelitian ini yaitu pada bulan Januari 2024 sampai Maret 2024.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar sebanyak 105 pegawai. Sampel dalam penelitian ini pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar berjumlah 105 pegawai.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu teknik kusioner dan kepustakaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai $r \geq 0,30$ atau $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r < 0,30$ atau $\text{sig} \geq 0,05$ dinyatakan tidak valid Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
Training	X1.1	0.767	> 0,30	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
(X1)	X1.2	0.513	> 0,30	Valid
	X1.3	0.405	> 0,30	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.588	> 0,30	Valid
	X2.2	0.648	> 0,30	Valid
	X2.3	0.359	> 0,30	Valid
	X2.4	0.485	> 0,30	Valid
	X2.5	0.459	> 0,30	Valid
Komitmen Kerja (X3)	X3.1	0.821	> 0,30	Valid
	X3.2	0.803	> 0,30	Valid
	X3.3	0.334	> 0,30	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.788	> 0,30	Valid
	Y.2	0.651	> 0,30	Valid
	Y3	0.351	> 0,30	Valid
	Y4	0.341	> 0,30	Valid
	Y5	0.788	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, Sebagaimana uji validitas yang telah dilakukan dan teruji seperti ditunjukkan di atas maka langkah berikutnya adalah melanjutkan uji reliabilitas yang mana dalam uji ini hanya item-item yang memiliki nilai validitas yang paling bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas. Memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari pada 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukakan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *Alpha-Cronbach* >0,6. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat disajikan pada table 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Training (X1)	0.720	Reliabel
Motivasi (X2)	0.740	Reliabel
Komitmen Kerja (X3)	0.786	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.776	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 2 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah training sebesar 0,720, motivasi sebesar 0,740 , komitmen kerja sebesar 0,786 dan produktivitas kerja sebesar 0,776. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.806	1.079		.746	.457		
TRAINING (X1)	.638	.095	.427	6.721	.000	.611	1.638
MOTIVASI (X2)	.277	.063	.275	4.362	.000	.622	1.608
KOMITMEN KERJA (X3)	.504	.082	.356	6.136	.000	.731	1.368

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
 Sumber: data primer diolah, 2024

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 0.806 + 0.638 X_1 + 0.277 X_2 + 0.504 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 0,806. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu training, motivasi, komitmen kerja mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu produktivitas kerja akan bernilai sebesar 0,806. Dengan kata lain, apabila training, motivasi, dan komitmen kerja memberikan pengaruh maka produktivitas kerja akan bernilai sebesar 0,806, dimana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan produktivitas kerja.
2. Koefesien X1 = 0,638. Koefesien kompetensi bernilai positif maka variabel training memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila variabel training meningkat sementara variabel motivasi, dan komitmen kerja tetap, maka variabel produktivitas kerja juga akan ikut meningkat.
3. Koefesien X2 = 0,277. Koefesien Motivasi bernilai positif maka variabel motivasi memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi meningkat sementara variabel training dan komitmen kerja tetap, maka variabel produktivitas kerja juga akan ikut meningkat.
4. Koefesien X3 = 0,504. Koefesien komitmen kerja bernilai positif maka variabel komitmen kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila variabel komitmen kerja meningkat sementara variabel training, dan motivasi tetap, maka variabel produktivitas kerja juga akan ikut meningkat.

Uji T (Secara Parsial)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel training terhadap produktivitas kerja diperoleh 6.721 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 6.721 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel training (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1* yang menyatakan diduga training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, *hipotesis 1 diterima*

- 2) Nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh 4.362 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.362 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 2* yang menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, *hipotesis 2 diterima*
- 3) Nilai t hitung untuk variabel komitmen kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh 6.136 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 6.136 lebih besar dari t tabel 1.659 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, hal ini berarti bahwa variabel komitmen kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 3* yang menyatakan diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, *hipotesis 3 diterima*

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

**Tabel 4. Hasil Output Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538.642	3	179.547	101.679	.000 ^b
Residual	178.348	101	1.766		
Total	716.990	104			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X_3), Motivasi (X_2), Training (X_1)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan diperoleh F hitung = 101.679 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2.76 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif training, motivasi dan komitmen kerja terhadap variabel produktivitas kerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 4* yang menyatakan diduga training, motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar, *hipotesis 4 diterima*

Uji Koefisien Beta

Variabel training mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap motivasi dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel motivasi sebesar 0,277 dan koefisien Beta variable komitmen kerja sebesar 0.504 lebih kecil dari nilai koefisien Beta variabel training 0,638. Berdasarkan hasil di atas maka *hipotesis 5* yang menyatakan diduga komitmen kerja merupakan

variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, *hipotesis 5 ditolak*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.744	1.329	1.691

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X3), Motivasi (X2), Training (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,744 yang berarti variabel training (X1), motivasi (X2) dan komitmen kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis satu yang menunjukkan bahwa training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Kota Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa *training* memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. *Training* yang efektif memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, training yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan regulasi dan kebijakan imigrasi, keterampilan teknis dalam pengelolaan dokumen dan sistem, hingga soft skills seperti pelayanan masyarakat dan kerja tim. Keterkaitan antara materi training dan tuntutan pekerjaan sehari-hari menjadi kunci dalam menjadikan *training* tersebut efektif. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2021), Aruperes (2018) dan Miharti (2022) bahwa hasil positif dari pengaruh training terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM melalui *training* merupakan langkah strategis. Hal ini menegaskan pentingnya alokasi sumber daya yang memadai untuk program pelatihan, tidak hanya dari segi anggaran, tetapi juga waktu dan dukungan manajemen.

Temuan penelitian menegaskan pentingnya *training* dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Temuan ini mendorong organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik, untuk terus mengembangkan dan meningkatkan program pelatihan. Melalui investasi yang tepat dalam pengembangan SDM, organisasi dapat membangun pegawai yang lebih kompeten, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan bersama (Sinambela, 2021). Hasil temuan pada penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana *training* mempengaruhi

produktivitas kerja dan implikasi manajerial yang dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas program *training* di masa depan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian pada hipotesis dua menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar.

Temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku kerja individu (Ridha, 2020). Penelitian ini didukung oleh Meithiana (2019), Armiyanti (2023), Khoirotunnisa (2024) dan Fauzi (2018) bahwa manajemen dan kebijakan organisasi yang efektif dalam menangani kebutuhan dan aspirasi pegawai dapat berfungsi sebagai katalisator motivasi. Menurut Alia (2023) Pendekatan yang berpusat pada pegawai, yang memprioritaskan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai, dapat memperkuat motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Temuan penelitian menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai dalam membangun motivasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu dalam memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan bagian dari proses pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan motivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Diniarsa & Batu, 2023; Rachmadhani & Manafe, 2023). Hasil penelitian memberikan bukti yang mendukung perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif yang tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi melalui *training* tetapi juga pada penguatan motivasi kerja sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar menawarkan wawasan berharga mengenai dinamika organisasi dan kinerja pegawai.

Temuan penelitian menggarisbawahi pentingnya komitmen kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Komitmen kerja, yang mencerminkan tingkat kesetiaan dan dedikasi pegawai terhadap organisasi, berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan performa terbaik mereka. Hal ini sejalan dengan teori komitmen kerja yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka (Panjaitan, 2018). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Orsela (2020), Sipahutar (2021), Zebua (2023) dan Rahmat (2018) menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga dapat meningkatkan sinergi tim dan kerjasama. Menurut Refansyah (2023) pegawai yang berkomitmen cenderung lebih kooperatif, berbagi pengetahuan, dan bekerja secara kolaboratif, yang semuanya penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menawarkan panduan berharga bagi para pemangku kepentingan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar dan organisasi serupa untuk mengembangkan

dan menerapkan strategi yang meningkatkan komitmen kerja sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Pengaruh Training, Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan bahwa *training*, motivasi, dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, menawarkan wawasan komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kombinasi dari pelatihan, motivasi, dan komitmen kerja merupakan pilar utama dalam mendorong produktivitas kerja yang tinggi di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana setiap elemen saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

Hasil penelitian memberikan bukti kuat bahwa pendekatan terpadu terhadap pengelolaan pelatihan, motivasi, dan komitmen kerja dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Maka investasi dalam pengembangan dan implementasi program yang mendukung ketiga faktor ini tidak hanya akan memperkuat kapasitas individu dan tim tetapi juga akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Sinambela, 2021). Sehingga hasil penelitian menawarkan panduan strategis bagi para pemimpin dan manajer di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar untuk merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik yang akan memaksimalkan potensi sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen Kerja Merupakan Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima yang mengungkapkan *training* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa asumsi awal komitmen kerja adalah faktor dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian ini menemukan *training* memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi dan komitmen kerja terhadap produktivitas. Menunjukkan *training* yang efektif dan relevan dapat memberikan dasar yang kuat untuk peningkatan produktivitas kerja.

Koefisien Beta yang lebih tinggi untuk *training*(0,638) dibandingkan dengan motivasi (0,277) dan komitmen kerja (0,504) menunjukkan *training* memiliki kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menegaskan pentingnya memprioritaskan investasi dalam program *training* yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal (2023), Mahawati (2021) dan Rumawas (2021) bahwa *training* tidak hanya memperkaya pegawai dengan keterampilan teknis yang diperlukan tetapi juga berdampak positif pada aspek motivasional dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Menurut Setiono (2019) *training* dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen kerja, yang keduanya penting untuk produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bahwa *training* adalah faktor kunci dalam meningkatkan

produktivitas kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Temuan ini menuntut perhatian lebih lanjut terhadap pengembangan program *training* yang efektif sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan fokus pada *training* sebagai pendorong utama produktivitas, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk pencapaian yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan, motivasi, dan komitmen kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, dengan *training* muncul sebagai faktor dominan.
2. Penelitian ini mengungkap *training* memegang peranan kunci di atas motivasi dan komitmen dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, menandakan keefektifan *training* sebagai pendorong utama kinerja pegawai. *Training* yang efektif tidak hanya mengasah kemampuan teknis pegawai tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui *training* yang terfokus dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam efisiensi dan efektivitas organisasi. Motivasi dan komitmen kerja berperan lebih sebagai faktor pendukung yang diperkuat oleh dasar *training* yang kuat, pentingnya sinergi antara berbagai aspek manajemen sumber daya manusia dalam mendorong pencapaian produktivitas kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Alia, M., Santoso, P. M., Iwanussoleh, I., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan yang Melayani Menghadapi Tantangan dan Manfaat dalam Era Bisnis yang Berkembang. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 224–237.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh training dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 73–87.

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). Peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 65–72.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Fauzi, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (UIN)*. STIE Ekuitas.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas training dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan dan Training Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2).
- Hidayat, B., Norawati, S., & Salis, M. (2020). Effect of motivation and skills on the performance of employees on PDAM Tirta Kampar Regency. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 282–290.
- Himawan, M. G. (2020). *Komitmen Organisasi Pengurus Pesantren Ditinjau Dari Keterikatan Kerja Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Sebagai Variabel Perantara*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.
- Khoirotunnisa, S., & Pujiyanto, W. E. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 209–224.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia pustaka.
- Miharti, I. (2022). Peranan Training Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 36–43.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nurhaeja, N., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3166>
- Orsela, S. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Garam (Persero)*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Rahmat, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau)*. Perpustakaan Pascasarjana.
- Rampisela. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27535>
- Refansyah, M. R., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mccllland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Rijal, M. S., & Sopiha, S. (2023). Kajian Studi Literatur: Training Untuk Pengembangan Karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 645–656.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Suriyanto, S., Badaruddin, B., & Firman, A. (2024). Human resource management strategies to increase adaptability in the digital age. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 1-15.