

**APRESIASI DAN EFEKTIVITAS ROSTER KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT GORONTALO MINERALS, GORONTALO
DENGAN PERAN PENDIDIKAN NON-FORMAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Fiqih Hyallin Dewantoro¹, Sri Lestari Prasilowati²

^{1,2}Program Studi Manajemen S2 Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Ipwija

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Submitted: 26 November 2024	Accepted: 4 Desember 2024	Published: 5 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Gorontalo minerals, Gorontalo. 2) Untuk mengetahui pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Gorontalo minerals, Gorontalo. 3) Untuk mengetahui pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Gorontalo minerals, Gorontalo. 4) Untuk mengetahui pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Gorontalo minerals, Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Karyawan PT Gorontalo Minerals, Gorontalo yang berjumlah 91 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Dengan teknik *total sampling*, diambil sampel sebanyak 91 orang karyawan di Karyawan PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa: 1) Apresiasi mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 2) Efektivitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 3) Pendidikan non-formal sebagai pemoderasi tidak dapat menguatkan pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan. 4) Pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Apresiasi, Efektivitas Roster Kerja, Produktivitas Karyawan, Pendidikan Non-Formal

ABSTRACT

The research objectives are as follows: 1) To determine the effect of appreciation on employee productivity at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. 2) To determine the effect of effectiveness on employee productivity at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. 3) To find out non-formal education as a moderator can strengthen the influence of appreciation on employee productivity at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. 4) To find out non-formal education as a moderator can strengthen the influence of effectiveness on employee productivity at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. The population in this study were 91 employees at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. The sampling technique used in this research was total sampling. Using the total sampling technique, a sample of 91 employees at PT Gorontalo Minerals, Gorontalo was taken. The results of this research show that: 1) Appreciation has an influence and is not significant on employee productivity. 2) Effectiveness does not have a significant influence on employee productivity. 3) Non-formal education as a moderator cannot strengthen the effect of appreciation on employee productivity. 4) Non-formal education as a moderator can strengthen the influence of effectiveness on employee productivity.

Keywords: *Appreciation, Effectiveness of Work Roster, Employee Productivity, Non-Formal Education*

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan pertambangan emas telah menjadi pilar penting dalam dinamika ekonomi global. Emas, sebagai logam mulia, tidak hanya memiliki nilai ekonomi tinggi tetapi juga memegang peranan strategis dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Sejak zaman kuno, pertambangan emas telah menjadi

kegiatan yang diperhitungkan, mendorong eksplorasi dan eksploitasi sumber daya alam di berbagai belahan dunia. Di era modern, pertambangan emas menjadi sektor industri yang berkembang pesat, didukung oleh kemajuan teknologi, eksplorasi baru, dan inovasi dalam metode penambangan.

Perusahaan pertambangan emas memiliki peran kunci dalam memahami dan

merespons dinamika pasar global. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memastikan kelangsungan operasional dan keberlanjutan produksi, tetapi juga berkontribusi terhadap pemberdayaan ekonomi di wilayah-wilayah tempat mereka beroperasi. Selain itu, faktor-faktor seperti fluktuasi harga emas di pasar internasional, regulasi pemerintah terkait pertambangan, dan isu-isu lingkungan juga turut memengaruhi strategi dan keberlanjutan perusahaan pertambangan emas.

Salah satunya PT. Gorontalo Minerals (GM), perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan emas dengan sistem tambang terbuka (*surface mining*) dan metode *open pit* yang berada di Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo.

Produktivitas karyawan dalam industri pertambangan emas adalah faktor penentu bagi kesuksesan perusahaan. Hal ini bukan hanya mencerminkan kesejahteraan internal perusahaan, tetapi juga berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi sektor ini secara keseluruhan. Lingkungan kerja di industri pertambangan emas penuh tantangan, dengan fokus utama pada peningkatan efisiensi dan keberlanjutan. Dalam kondisi ini, produktivitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan. Pertambangan emas melibatkan operasi kompleks yang membutuhkan keterampilan teknis tinggi. Kinerja dan kontribusi setiap karyawan sangat mempengaruhi hasil keseluruhan perusahaan. Berikut ini Data Produktivitas Karyawan PT Gorontalo Minerals, Gorontalo Tahun 2023.

sejumlah masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan pertambangan emas tersebut. Pertama, terlihat bahwa kurangnya pelatihan teknis menjadi kendala utama dalam menghadapi teknologi pertambangan yang baru, menunjukkan kebutuhan akan upaya peningkatan keterampilan karyawan. Kedua, tingginya angka kecelakaan kerja mencerminkan kesadaran yang kurang terhadap protokol

keselamatan, menunjukkan pentingnya penguatan budaya keselamatan di lingkungan kerja.

Selanjutnya, permasalahan ketiga yang timbul adalah kurangnya fasilitas kerja yang dapat mendukung kenyamanan dan efisiensi karyawan. Hal ini menggambarkan urgensi untuk melakukan investasi dalam infrastruktur dan fasilitas yang memadai. Pada permasalahan keempat, terdapat kekurangan insentif dan program motivasi yang berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Hal ini menyoroti kebutuhan akan strategi motivasi yang lebih efektif dan dapat disesuaikan dengan situasi. Adapun data kelima mengindikasikan adanya hambatan dalam komunikasi antara tim kerja dan departemen, yang berpotensi menghambat koordinasi dan kolaborasi.

Di sisi lain, ketidakseimbangan antara beban kerja dan aspek kehidupan pribadi karyawan, seperti yang tercermin dalam data keenam, menunjukkan perlunya fokus pada manajemen waktu dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Terakhir, data ketujuh mencerminkan ketidakmampuan perusahaan untuk mengintegrasikan secara efektif perubahan teknologi baru. Hal ini menegaskan pentingnya adaptasi sistem dan kebijakan internal perusahaan terhadap kemajuan teknologi yang terus berkembang.

Pendidikan non-formal telah menjadi faktor krusial dalam pengembangan kapasitas dan keterampilan karyawan di berbagai sektor industri, termasuk industri pertambangan emas. PT Gorontalo Minerals, sebagai perusahaan pertambangan emas yang beroperasi di Gorontalo, menghadapi tantangan dan dinamika industri yang terus berkembang. Dalam konteks ini, peran pendidikan non-formal dalam meningkatkan produktivitas karyawan menjadi sangat relevan.

Dalam konteks PT Gorontalo Minerals, pendidikan non-formal dapat mencakup pelatihan lanjutan terkait teknologi pertambangan terkini, kesadaran

akan praktik-praktik keamanan dan kesehatan kerja, serta peningkatan keterampilan manajerial. Pendidikan non-formal juga dapat menjadi alat untuk meningkatkan kompetensi interpersonal karyawan, seperti keterampilan komunikasi dan kerjasama tim, yang penting dalam lingkungan kerja yang kompleks.

sejumlah memberikan gambaran tentang sejumlah permasalahan yang perlu diperhatikan dalam implementasi program pendidikan non-formal di perusahaan tersebut. Pertama, terlihat bahwa pelatihan teknologi pertambangan mengalami kendala, yakni kurangnya akses atau partisipasi karyawan dalam pelatihan teknis terkait teknologi pertambangan terkini. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam memastikan ketersediaan dan aksesibilitas pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap perkembangan teknologi di sektor pertambangan.

Isu kesadaran keamanan dan kesehatan, kurangnya pemahaman karyawan terhadap praktik-praktik keamanan, dan kesulitan dalam mengukur peningkatan keterampilan manajerial setelah pendidikan non-formal adalah tantangan utama di PT Gorontalo Minerals. Diperlukan penekanan pada pemahaman standar keselamatan, pengembangan metode evaluasi keterampilan manajerial yang lebih efektif, dan penfokusan pada pengembangan keterampilan interpersonal untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Integrasi yang lebih baik antara program pendidikan non-formal dan kebutuhan perusahaan juga menjadi kunci untuk memastikan pelatihan yang relevan bagi karyawan.

Apresiasi kerja menjadi aspek sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. Dalam dunia industri pertambangan emas, di mana tantangan dan tekanan kerja dapat tinggi, pengakuan terhadap kontribusi karyawan melalui apresiasi kerja memiliki peran

yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas.

Pengakuan terhadap hasil kerja dan dedikasi karyawan bukan hanya menciptakan atmosfer positif, tetapi juga menjadi pendorong motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya menciptakan atmosfer kerja yang positif, tetapi juga dapat merangsang semangat untuk memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pentingnya apresiasi kerja sebagai kunci utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Gorontalo Minerals, Gorontalo, menjadi sorotan dalam menghadapi permasalahan yang mungkin muncul. Dalam industri pertambangan emas yang penuh tantangan, kebutuhan akan apresiasi yang efektif muncul sebagai aspek penting dalam membangun motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Beberapa permasalahan terkait apresiasi kerja di PT Gorontalo Minerals dapat meliputi kurangnya pemahaman manajemen terhadap kebutuhan dan harapan karyawan terkait pengakuan atas pencapaian mereka. Keterbatasan inisiatif apresiasi kerja juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai kontribusi mereka dalam kesuksesan perusahaan. Selain itu, permasalahan dalam komunikasi apresiasi dapat timbul, di mana upaya pengakuan yang tidak tepat atau tidak konsisten dapat mengurangi dampak positifnya. Kurangnya kesinambungan dalam upaya apresiasi juga dapat menyebabkan perasaan kurang dihargai di kalangan karyawan, berdampak pada semangat dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Efektivitas roster kerja berkaitan erat dengan penjadwalan kerja yang optimal dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Penjadwalan yang efektif dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan keseimbangan kerja-hidup,

dan memastikan kehadiran karyawan sesuai dengan kebutuhan produksi. Oleh karena itu, efektivitas roster kerja dapat menjadi kunci untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan digunakan secara optimal, mendukung produktivitas yang berkelanjutan.

Efektivitas roster kerja memainkan peran krusial dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas karyawan di PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. Dalam konteks industri pertambangan emas yang memiliki operasional kompleks dan seringkali memerlukan kehadiran kontinu, penjadwalan yang efektif menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan produktivitas perusahaan.

Permasalahan terkait efektivitas roster kerja di PT Gorontalo Minerals dapat mencakup kurangnya fleksibilitas dalam penjadwalan yang dapat mengakibatkan kelelahan karyawan, rendahnya keseimbangan kerja-hidup, dan risiko penurunan produktivitas. Selain itu, kurangnya adaptasi terhadap dinamika operasional dan fluktuasi kebutuhan produksi dapat menyulitkan perusahaan dalam memastikan optimalitas penggunaan tenaga kerja.

Selain itu, aspek komunikasi dan keterlibatan karyawan dalam penyusunan roster kerja dapat menjadi permasalahan. Karyawan yang tidak merasa terlibat atau memiliki pengaruh dalam proses penjadwalan mungkin mengalami ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dinyatakan secara tidak konsisten karena menimbulkan hasil yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian tersebut belum bisa menentukan faktor-faktor yang secara tepat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

penelitian-penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif

signifikan, serta penelitian-penelitian yang tidak menemukan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Untuk variabel apresiasi terhadap produktivitas karyawan, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beberapa studi menemukan adanya pengaruh positif signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Fandi Jailani, 2022), (Adicondro, N., Purnamasari, 2021), dan (Husna Purnama, Meilinda Safitri, 2020). Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Andini, 2023), (Budiono, 2022), dan (Candra, 2021) tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Sementara itu, untuk variabel efektivitas terhadap produktivitas karyawan, beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Anshari, 2022); (Dyah Ayu Lestari, I Gusti Ngurah Agung, 2023); (Martini, 2022). Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Sutrisno, A., Rahmawati, 2023), (Wulandari, R., Gunawan, 2023), tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Selanjutnya, untuk variabel apresiasi terhadap pendidikan non-formal, beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, seperti yang dilakukan oleh (A. R. Hidayat, A. D. Prasajo, 2022), (Siregar, 2023). Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Nisa, 2023); (Rahmawati, D., Supriadi, 2022); (Sari, M., Wulandari, 2021), tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya, untuk variabel efektivitas terhadap pendidikan non-formal, beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, seperti yang dilakukan oleh (Siregar, 2023), (M. Ilham, S.Pd., 2022). Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Santoso, 2023); (Arifin, M., Rahmawati, 24 C.E.), tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Terakhir, untuk variabel produktivitas karyawan terhadap pendidikan non-formal, penelitian yang dilakukan oleh (Irwan Fauzi, Ansar Ansar, 2019) menemukan adanya pengaruh positif

signifikan. Namun, penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Smith, 2023); (Jones, A., Brown, 2022), tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Setelah melihat penelitian-penelitian terdahulu yang mencakup beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian yang masih menunjukkan hasil yang beragam. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel-variabel seperti apresiasi dan efektivitas terhadap produktivitas karyawan, serta apresiasi dan efektivitas terhadap pendidikan non-formal, namun terdapat juga penelitian-penelitian lain yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Inkonsistensi ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diisi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan perbedaan hasil antara penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika hubungan antara apresiasi dan efektivitas terhadap produktivitas karyawan, serta pengaruh apresiasi dan efektivitas terhadap pendidikan non-formal sebagai variabel moderasi dalam konteks PT Gorontalo Minerals, Gorontalo. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih jelas dan terperinci tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut serta memberikan kontribusi bagi perkembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Apresiasi

Penghargaan berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap upaya untuk

memperoleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan kebutuhan jabatan. Untuk mencapainya, diperlukan pembinaan yang berkelanjutan, yaitu serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mereka dapat menjalankan tugas dengan efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

Menurut (Nawawi, 2015:319) apresiasi dapat dipahami sebagai upaya untuk mengembangkan rasa diterima dan diakui dalam lingkungan kerja, yang mencakup aspek kompensasi serta hubungan antar pekerja. Manajer melakukan evaluasi kinerja individu melalui cara-cara formal maupun informal. Sementara itu, (Simamora, 2016:514) menjelaskan bahwa apresiasi berfungsi sebagai insentif yang mengaitkan remunerasi dengan peningkatan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya membantu mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut (Kurniawan, 2016) apresiasi merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Rewards* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat, atau pita. Suatu *reward* kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah Pulitzer untuk reward dibanding literatur.

Pengertian *reward* juga dikemukakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (M. S. Hasibuan, 2017). Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara

langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang) (Dessler, 2015).

Efektivitas

Menurut (Steers, 2015:203) efektivitas mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan akurasi, ketepatan waktu, objektivitas, dan komprehensif sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan untuk mencapai efektivitas, karena untuk eksistensi dan pertumbuhannya, organisasi harus mampu menjalankan misinya dan melaksanakan tugas dengan ketahanan yang tinggi. Proses kerja sama antar individu untuk mencapai tujuan memerlukan adanya sebuah organisasi sebagai wadah, dan agar kerja sama ini dapat berjalan efektif, diperlukan fungsi manajemen. Salah satu peran penting dalam manajemen adalah pengawasan.

(Silalahi, 2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, baik yang dinyatakan secara langsung maupun tidak langsung. Efektivitas menurut Emerson dalam (Singodimedjo, 2016:132) efektivitas dapat diukur dari sejauh mana sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai.

Efektivitas menurut (Sondang, 2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas menurut (Sondang, 2016:24) efektivitas merujuk pada penggunaan sumber daya, fasilitas, dan infrastruktur dalam jumlah tertentu yang

telah ditetapkan sebelumnya dengan tujuan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa. Efektivitas mengukur sejauh mana hasil dari kegiatan yang dilakukan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil kegiatan dengan sasaran yang diinginkan, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pendidikan Non Formal

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 26 Ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nonformal didefinisikan sebagai jalur pendidikan yang disediakan untuk masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan tambahan, pengganti, atau pelengkap pendidikan formal, dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan yang dilakukan di luar jalur formal dan dapat dilaksanakan secara terstruktur serta berjenjang. Pendidikan ini dapat menggantikan, menambah, atau melengkapi pendidikan formal yang diselenggarakan di sekolah-sekolah.

(Marzuki, 2012:137) pendidikan nonformal merupakan proses pembelajaran yang terjadi di luar kerangka pendidikan formal. Pendidikan ini memainkan peranan penting dalam melayani kelompok sasaran tertentu dengan metode yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Berbeda dengan pendidikan formal, pendidikan nonformal lebih humanistik karena lebih fleksibel terhadap kebutuhan masyarakat. (Syamsi, 2018:59) alat untuk pengembangan sumber daya manusia dan mendorong kemajuan masyarakat.

Pendidikan nonformal melibatkan kolaborasi antara masyarakat, pemerintah, dan pelaku pendidikan dalam merancang,

melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan pendidikan. Melalui usaha bersama ini, diharapkan aspirasi masyarakat dapat diakomodasi dalam perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan.

Menurut Coombs dan Ahmed dalam (Kamil, 2011:11) pendidikan nonformal mencakup setiap kegiatan pendidikan yang diorganisir di luar sistem pendidikan formal, baik sebagai entitas mandiri atau sebagai bagian integral dari perspektif sistem yang lebih luas, tujuan utamanya adalah untuk menawarkan layanan khusus kepada peserta didik atau untuk membantu mengidentifikasi kebutuhan belajar mereka agar sesuai dengan sasaran pembelajaran. Secara umum, pendidikan nonformal dipandang sebagai sistem pendidikan yang memiliki struktur yang terorganisir dan berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran di luar sistem pendidikan formal.

Produktivitas Karyawan

Menurut Riyanto dalam (Elbandiansyah, 2019:250), Secara teknis, produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas mencakup perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu..

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2016:100), Produktivitas kerja mencerminkan sikap mental yang terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan kualitas dari yang sudah ada. Ini melibatkan keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin, dan hari esok dapat lebih baik daripada hari ini.

Menurut Hasibuan, seperti yang dikutip dalam (Busro, 2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya

peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018:344), produktivitas kerja dapat dipahami sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan rencana yang ada. Dalam konteks ini, kemampuan yang dimaksud dapat meliputi kemampuan fisik atau keterampilan, yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kecakapan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2017:102), menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu. Kontribusi tenaga kerja dalam hal ini merujuk pada penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas mencerminkan sikap mental karyawan yang menunjukkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil yang dicapai berdasarkan pemanfaatan sumber daya yang ada.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan pertambangan emas yaitu PT Gorontalo minerals, Gorontalo sebagai lokasi penelitian, yang beralamat di G3WV+QHJ, Talango, Kec. Kabila, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo 96115.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data numerik dalam proses pengumpulan, analisis, dan penyajian informasi. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan data dari populasi yang besar tanpa melakukan analisis mendalam. Metode ini didasarkan pada penalaran deduktif, di mana penelitian dimulai dari teori umum yang kemudian diterapkan pada kasus-kasus tertentu. Landasan teori penelitian ini diperoleh dari kajian literatur dan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mengidentifikasi

hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yang berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi, dan variabel dependen, yang merupakan faktor yang dipengaruhi. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk membangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang sedang diteliti.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teori yang diperoleh dari studi literatur dan pengetahuan yang diperoleh selama penelitian serta tinjauan pustaka. Metode penelitian akan disusun dengan memperhatikan langkah-langkah penting, termasuk operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta pengujian hipotesis dan analisis statistic. Menurut (Nazir, 2014:84), desain penelitian merujuk pada langkah penting dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan PT Gorontalo Minerals di Gorontalo, yang berjumlah 91 orang.

Peneliti akan menerapkan teknik *non probability sampling*, (Sugiyono, 2015:122) Teknik *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel. Dengan kata lain, dalam teknik ini, peluang pemilihan sampel tidak seragam di seluruh anggota populasi. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan metode *total sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018:124) *total sampling* merujuk pada pendekatan di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yang juga dikenal sebagai sensus, dengan melibatkan setiap individu dalam populasi sebagai bagian dari sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

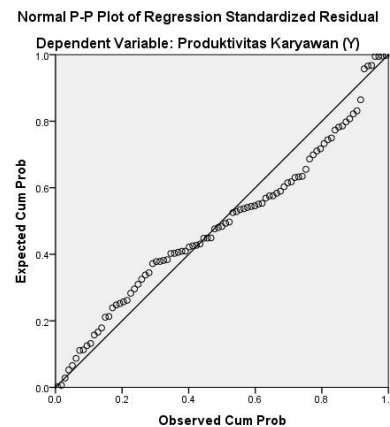
	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		91
Normal Parameters,a,b	Mean Std. Deviation	0E-7 4.67125854
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.111 .111 -.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,216 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,055, yang lebih besar dari 0,05, berarti data residual terdistribusi normal.



Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada plot probabilitas normal mengharuskan data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan gambar yang ada, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi kriteria plot probabilitas normal, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mematuhi asumsi normalitas (data terdistribusi normal). Dengan kata lain, data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7.105	2.570		2.765	.007		
Apresiasi (X1)	.280	.062	.282	4.500	.000	.685	1.460
Efektivitas (X2)	.199	.053	.267	3.781	.000	.538	1.858
Pendidikan Non-Formal (M)	.460	.064	.489	7.148	.000	.572	1.747

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel koefisien yang disajikan, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel independen tidak melebihi angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokolerasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876a	.767	.759	4.75111	1.776

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Non-Formal (M), Apresiasi (X1), Efektivitas (X2)

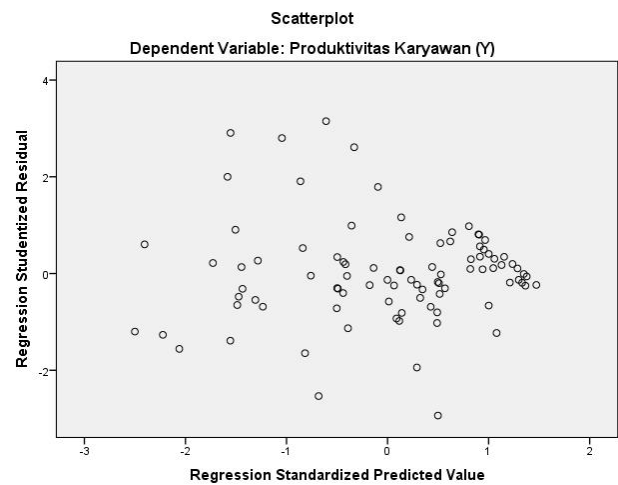
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.776 Pada taraf signifikan 5% dengan n = 91, k = 3 diperoleh dL = 1.591 dan dU = 1.727 maka 4-dU = 2,273. Karena nilai DW = 1.776 berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1.727 < 1.776 < 2,273, maka dapat disimpulkan

Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar *Scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.992	2.817		5.676	.000
Apresiasi (X1)	.381	.076	.383	5.016	.000
Efektivitas (X2)	.389	.057	.522	6.832	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi $Y = 15.992 + 0.381 X1 + 0.389 X2$.

1. Nilai Konstanta $a = 15.992$ dapat diartikan bahwa jika Apresiasi dan Efektivitas Roster Kerja bernilai nol maka Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) bernilai negatif sebesar 15.992.
2. Koefisien regresi Apresiasi $b_1 = 0.381$ dapat diartikan bahwa jika nilai Apresiasi meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.381.
3. Koefisien regresi Efektivitas Roster Kerja $b_2 = 0.389$ dapat diartikan bahwa jika Efektivitas Roster Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.389.

1. Nilai Konstanta $a = 22.511$ dapat diartikan bahwa jika Apresiasi, Efektivitas Roster Kerja, Apresiasi*Pendidikan Non-Formal dan Efektivitas Roster Kerja*Pendidikan Non-Formal bernilai nol maka Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) bernilai negatif sebesar 22.511.
2. Koefisien regresi Apresiasi $b_1 = 0.502$ dapat diartikan bahwa jika nilai Apresiasi meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.502.
3. Koefisien regresi Efektivitas Roster Kerja $b_2 = -0.251$ dapat diartikan bahwa jika Efektivitas Roster Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar -0.251.
4. Koefisien regresi Apresiasi*Pendidikan Non-Formal $b_1 = -0.004$ dapat diartikan bahwa jika nilai Apresiasi*Pendidikan Non-Formal meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar -0.004.
5. Koefisien regresi Efektivitas Roster Kerja*Pendidikan Non-Formal $b_2 = 0.012$ dapat diartikan bahwa jika Efektivitas Roster Kerja*Pendidikan Non-Formal meningkat sebesar satu maka nilai Peningkatan Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.012.

Analisis Moderated Regression Analysis

Tabel 4.20 Analisis Moderated Regression Analysis Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22.511	2.772		8.121	.000
Apresiasi (X1)	.502	.247	.504	2.031	.045
Efektivitas (X2)	-.251	.213	-.337	-1.178	.242
1 Apresiasi (X1)*Pendidikan Non-Formal (M)	-.004	.005	-.318	-.806	.422
Efektivitas (X2)*Pendidikan Non-Formal (M)	.012	.005	1.106	2.495	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi $Y = 22.511 + 0.502 X_1 - 0.251 X_2 - 0.004 X_1 * M + 0.012 X_2 * M$

Koefisien Determinasi

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793a	.629	.621	5.95181

a. Predictors: (Constant), Efektivitas (X2), Apresiasi (X1)
 Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.629, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.9% variabel Apresiasi (X1) dan



Efektivitas Roster Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37.1% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi Moderated Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858a	.736	.723	5.08641

a. Predictors: (Constant), Efektivitas (X2)*Pendidikan Non-Formal (M), Apresiasi (X1), Efektivitas (X2), Apresiasi (X1)*Pendidikan Non-Formal (M)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.736, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73.6% variabel Apresiasi, Efektivitas Roster Kerja, Apresiasi*Pendidikan Non-Formal dan Efektivitas Roster Kerja*Pendidikan Non-Formal secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Produktivitas Karyawan dan sisanya sebesar 26.4% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.23 Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22.511	2.772		8.121	.000
Apresiasi (X1)	.502	.247	.504	2.031	.045
Efektivitas (X2)	-.251	.213	-.337	1.178	.242
1 Apresiasi (X1)*Pendidikan Non-Formal (M)	-.004	.005	-.318	-.806	.422
Efektivitas (X2)*Pendidikan Non-Formal (M)	.012	.005	1.106	2.495	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Apresiasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel Apresiasi (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2.031 dan ttabel sebesar 1.986, maka $2.031 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.045 ($0.045 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Apresiasi (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

b) Pengaruh Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel Efektivitas (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung sebesar -1.178 dan ttabel sebesar 1.986, maka $-1.178 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.242 ($0.242 > 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efektivitas (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

c) Pendidikan Non-Formal Sebagai Pemoderasi Dapat Memperkuat Pengaruh Apresiasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel pendidikan non-formal sebagai pemoderasi tidak dapat memperkuat pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung sebesar -0.806 dan ttabel sebesar 1.986, maka $-0.806 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.422 ($0.422 > 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan non-formal sebagai pemoderasi tidak dapat memperkuat pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan.

- d) Pendidikan Non-Formal Sebagai Pemoderasi Dapat Menguatkan Pengaruh Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.495 dan t tabel sebesar 1.986, maka $2.495 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.015 ($0.015 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan Penelitian Pengaruh Apresiasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini Apresiasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2.031 dan t tabel sebesar 1.986, maka $2.031 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.045 ($0.045 < 0.050$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fandi Jailani, 2022), (Kurniawan, 2016); (Adicondro, N., Purnamasari, 2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Apresiasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian ini di dukung teori (Herzberg, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan dan prestasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan. Pengakuan atas prestasi kerja dapat dianggap sebagai bentuk apresiasi, yang dapat meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini Efektivitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar -1.178 dan t tabel

sebesar 1.986, maka $-1.178 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.242 ($0.242 > 0.050$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutrisno, A., Rahmawati, 2023), (Wulandari, R., Gunawan, 2023) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori (Locke, 2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa efektif dalam tugas mereka akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, efektivitas dapat dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas.

Pendidikan Non-Formal Sebagai Pemoderasi Dapat Menguatkan Pengaruh Apresiasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini pendidikan non-formal sebagai pemoderasi tidak dapat menguatkan pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar -0.806 dan t tabel sebesar 1.986, maka $-0.806 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.422 ($0.422 > 0.050$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (A. Indriani, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun adanya apresiasi terhadap karyawan, pendidikan non-formal tidak secara signifikan memoderasi pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas. Faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, juga terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor industri kreatif.

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori (Herzberg, 2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi seperti apresiasi, pengakuan, dan prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Pendidikan non-formal dapat dianggap sebagai faktor higienis yang mungkin tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pendidikan Non-Formal Sebagai Pemoderasi Dapat Menguatkan Pengaruh Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2.495 dan ttabel sebesar 1.986, maka $2.495 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.015 ($0.015 < 0.05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (A. Fitriani, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan non-formal dapat berperan sebagai pemoderasi yang signifikan, memperkuat hubungan positif antara efektivitas karyawan dan produktivitas. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam program pendidikan non-formal memiliki peningkatan produktivitas yang lebih besar, terutama ketika efektivitas mereka tinggi.

Penelitian ini di dukung teori (Luthans, 2014) menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi melibatkan pertukaran sumber daya dan penghargaan. Pendidikan non-formal dapat dianggap sebagai sumber daya tambahan yang dapat memperkaya hubungan tersebut, meningkatkan efektivitas individu, dan oleh karena itu, berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Apresiasi dan Efektivitas Roster Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT Gorontalo Minerals, Gorontalo dengan Peran Pendidikan Non-Formal sebagai Variabel Moderasi. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak PT Gorontalo Minerals, Gorontalo yang meliputi:

1. Pendidikan non-formal memainkan peran krusial sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara apresiasi dan efektivitas roster kerja dengan

produktivitas karyawan. Meskipun tidak menguatkan pengaruh apresiasi terhadap produktivitas, pendidikan non-formal mampu memperkuat hubungan antara efektivitas roster kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajer di PT Gorontalo Minerals dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program pendidikan non-formal yang relevan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2. Sebagai langkah awal, manajemen perusahaan dapat merencanakan dan melaksanakan program pendidikan non-formal seperti pelatihan keterampilan, *workshop*, atau kegiatan pengembangan diri lainnya. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas kerja mereka.
3. Untuk memperbaiki apresiasi terhadap karyawan, manajemen dapat mempertimbangkan sistem pengakuan atas pencapaian, insentif, dan promosi yang sesuai. Sementara itu, efektivitas pengelolaan roster kerja dapat ditingkatkan dengan memastikan jadwal kerja yang lebih efisien dan memperhatikan preferensi karyawan. Langkah-langkah ini dapat mengurangi ketidaknyamanan kerja dan meningkatkan kepuasan, yang berpotensi meningkatkan produktivitas keseluruhan.
4. Manajemen perlu secara berkala mengevaluasi efektivitas roster kerja saat ini dan melakukan penyesuaian sesuai dengan umpan balik karyawan serta kebutuhan operasional perusahaan. Dengan demikian, jadwal kerja dapat disesuaikan untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan non-kerja karyawan, yang merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas.

5. Pendekatan holistik terhadap manajemen karyawan dapat diperkuat dengan mengintegrasikan pendidikan non-formal. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan keterampilan spesifik yang diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka secara individu dan timbal baliknya pada perusahaan.

KESIMPULAN

Setelah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang Apresiasi dan Efektivitas Roster Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT Gorontalo Minerals, Gorontalo dengan Peran Pendidikan Non-Formal sebagai Variabel Moderasi, maka penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan tesis ini sebagai berikut:

1. Apresiasi mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2.031 dan ttabel sebesar 1.986, maka $2.031 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.045 ($0.045 < 0.050$).
2. Efektivitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai thitung sebesar -1.178 dan ttabel sebesar 1.986, maka $-1.178 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.242 ($0.242 > 0.050$).
3. Pendidikan non-formal sebagai pemoderasi tidak dapat menguatkan pengaruh apresiasi terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai thitung sebesar -0.806 dan ttabel sebesar 1.986, maka $-0.806 < 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.422 ($0.422 > 0.050$).
4. Pendidikan non-formal sebagai pemoderasi dapat menguatkan pengaruh efektivitas terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2.495 dan ttabel sebesar 1.986, maka $2.495 > 1.986$ dengan probabilitas sebesar 0.015 ($0.015 < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fitriani, B. P. (2023). Peran Pendidikan Non-Formal sebagai Pemoderasi terhadap Hubungan Efektivitas dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Industri Teknologi Informasi. *Journal of Non-Formal Education and Organizational Effectiveness*, 10(3).
- A. Indriani, B. K. (2022). Dampak Pendidikan Non-Formal sebagai Pemoderasi terhadap Hubungan Apresiasi dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Industri Kreatif. *Journal of Non-Formal Education Research*, 8(2).
- A. R. Hidayat, A. D. Prasajo, dan A. M. S. (2022). Pengaruh Apresiasi Terhadap Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Abdurrahmat, F. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Adicondro, N., Purnamasari, A. (2021). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self Regulated Learning pada Siswa Kelas VIII. *Indonesian Psychological Journal*, 8(1).
- Admosoeprapto, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Agung, I. G. N., & Meilani, N. P. E. (2023). Pengaruh Efektivitas dan Pendidikan Non-Formal terhadap Produktivitas Karyawan: Sebuah Studi Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(1).
- Akbar, I. T. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1).
- Andhika Risda Lestari, M. Aziz Firdaus, R. T. R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Andini, R. (2023). Pengaruh Apresiasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 25(2).
- Anshari, M. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 5(1).
- Ariani, D., Setyaningsih, T. (2023). Pengaruh Apresiasi dan Pendidikan Non-Formal terhadap Produktivitas Karyawan: Sebuah Studi Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Keorganisasian*, 13(2).
- Arifin, M., Rahmawati, D. (24 C.E.). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Program Pendidikan Non-Formal bagi Peningkatan Keterampilan Kerja di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 1.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. D., Anggraeni, E. (2022). Peran Pendidikan Non-Formal dalam Memperkuat Pengaruh Motivasi dan Apresiasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Brawijaya*, 27(2).
- Budiono, A. (2022). Analisis Pengaruh Apresiasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Candra, I. (2021). Pengaruh Apresiasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 23(3).
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dyah Ayu Lestari, I Gusti Ngurah Agung, N. P. E. M. (2023). Pengaruh Tingkat Kepuasan, Efektifitas Penggunaan Media Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EJournal STEI*, 10(2).
- Elbandiansyah. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1).
- Fandi Jailani, M. Y. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, D. N. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Buku II. E). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalialia Sumber daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Dasar – Dasar Perbankan. Cetakan Keenam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2016). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Husna Purnama, Meilinda Safitri, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1).
- I Gusti Agung Ayu Laksmi Uthari Dhewy, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, S.E., M. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *Jurnal Ekonomi*.
- Irwan Fauzi, Ansar Ansar, B. B. (2019). Pengaruh Pendidikan Non Formal Dan Sarana Prasarana Terhadap Peningkatan Produksi Kakao Melalui

- Keterampilan Petani Di Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Jones, A., Brown, B. (2022). Dampak Pendidikan Non-Formal pada Keterampilan dan Produktivitas Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 23(1).
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Rajawali Pers.
- Kamil, M. (2011). *Pendidikan Nonformal: Pengembangan melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Kominkan Jepang)*. Alfabeta.
- Kurniawan, A. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ di Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1).
- Locke, E. . (2012). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Luthans, F. (2014). Successful versus effective real managers. *Academy of Management Executive*, 2(2).
- M. A. Ramdhani, S.Pd., M. . (2023). Pengaruh Pendidikan Non-Formal Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- M. A. Siregar, A. R. Siregar, M. Z. L. (2023). Pengaruh Efektivitas Pendidikan Non-Formal Terhadap Kualitas Hidup Masyarakat. *Jurnal Bina Manajemen*.
- M. Ilham, S.Pd., M. P. (2022). Pengaruh Efektivitas Terhadap Pendidikan Non-Formal. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*.
- Martini, N. L. P. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2).
- Marzuki. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan*. Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nisa, F. (2023). Pengaruh Apresiasi terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Pendidikan Non-Formal*, 10(2).
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rahmawati, D., Supriadi, D. (2022). Dampak Apresiasi terhadap Kinerja Peserta Didik Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 22(1).
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Santoso, B. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan Non-Formal di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(3).
- Sari, M., Wulandari, N. (2021). Pengaruh Apresiasi terhadap Kepuasan Peserta Didik Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(1).
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Penerbit ANDI.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Salemba Empat.
- Setyaningsih, T., & Ariani, D. (2023). Peran Pendidikan Non-Formal dalam Memperkuat Pengaruh Kepemimpinan dan Efektivitas terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Padjadjaran*, 47(3).
- Silalahi, U. (2017). Studi Tentang Ilmu Administrasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Siregar, M. A. S. dan M. A. (2023). Pengaruh Apresiasi Terhadap Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Smith, J. (2023). Pengaruh Pendidikan Non-Formal terhadap Produktivitas

- Karyawan: Sebuah Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 25(2).
- Sodexo, S. (2021). *Inilah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://www.sodexo.co.id/inilah-pengaruhmotivasi-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Sondang, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Sutja, A. (2014). *Panduan penulisan skripsi. Program studi bimbingan dan konseling FKIP*. Universitas Jambi.
- Sutrisno, A., Rahmawati, D. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Empiris di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 25(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syamsi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Wit Anggraini, Y., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity In Education Journal*, 3(2).
- Wulandari, R., Gunawan, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Startup. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 26(1).
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku. Seru.