



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. (PERSERO)  
KAWASAN BERIKAT NUSANTARA (PT. KBN) STRATEGIC  
BUSINESS UNIT (SBU) KAWASAN CAKUNG DI JAKARTA UTARA**

**Puspita Indah Hardiyanti**

Puspita Indah Hardiyanti  
Dosen Universitas Indraprasta PGRI Jakarta  
Email: [unindra103@gmail.com](mailto:unindra103@gmail.com)

**Abstrak:** Dalam era globalisasi saat ini pembangunan di bidang usaha di Indonesia semakin pesat. Salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan dalam pembangunan adalah sumber daya manusia, di mana dengan dukungan sumber daya manusia yang produktif berkualitas, suatu perusahaan dapat merealisasikan tujuan dan harapan-harapannya dengan lebih baik. Perusahaan harus dapat memberikan berbagai pelatihan kepada para tenaga kerjanya dalam bentuk formal maupun non formal sehingga para tenaga kerja memiliki pengalaman kerja Hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan dan menambah profesional serta rasa tanggung jawab masing-masing pekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Persero KBN, sebanyak 161 orang yang melakukan kegiatan usaha dan pekerjaan di Jakarta-Utara Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Uji Prasyarat memakai Uji Realibilitas dan Normalitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dengan memakai SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan: 1) bahwa terdapat pengaruh sangat kuat pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), terdapat pengaruh yang nyata antara Motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat pengaruh yang nyata antara Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y)

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi Dan Produktivitas kerja.

UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi  
Website : <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility>

Permalink: <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility/article/view/111>

How to cite (APA): Hardiyanti, P. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. (Persero) Kawasan Berikat Nusantara (PT. KBN) Strategic Business Unit (SBU) Kawasan Cakung di Jakarta Utara. UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi, 1(2). 168-176.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini pembangunan di bidang usaha di Indonesia semakin pesat. Salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan dalam pembangunan adalah sumber daya manusia, di mana dengan dukungan sumber daya manusia yang produktif berkualitas, suatu perusahaan dapat merealisasikan tujuan dan harapan-harapannya dengan lebih baik.

Persero Kawasan Berikat Nusantara ( PT. KBN ) adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah koordinasi Kementerian BUMN Republik Indonesia yang bergerak dalam jasa pelayanan dan penyediaan fasilitas pabrik berorientasi pada kegiatan ekspor impor.. Dalam kegiatan pelayanan publik perusahaan ini dikelompokkan atas wilayah usaha dikenal dengan istilah Strategic Business Unit (SBU). Penelitian ini memilih PT KBN SBU Kawasan Cakung di Jakarta Utara sebagai objek penelitian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan konsumen pengguna jasa layanan yang baik, untuk itu para pegawai pada unit dimaksud perlu memperoleh pelatihan dan menerima motivasi dari pimpinan guna mendorong kualitas layanan.

Dalam hal pelatihan kerja yang telah dilaksanakan selama ini, diharapkan akan mendorong para pegawai menjadi lebih terampil dibidangnya. Demikian juga untuk factor motivasi, apabila telah sesuai dengan keinginan para pegawai dan mereka merasa kerja kerasnya dihargai kegiatan manajemen diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Realita yang ada pada PT KBN SBU Kawasan Cakung di Jakarta Utara bahwa kedua hal dimaksud seluruhnya belum diterima oleh sebagian besar pegawai dengan baik, sebagian pegawai merasa bahwa pelatihan yang diadakan serta pemberian motivasi dari pimpinan dirasakan kurang sesuai dengan harapan, sehingga produktivitas kerja yang dicapai juga kurang optimal.

Memperhatikan kondisi persaingan bisnis yang terus meningkat maka manajemen perlu melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja melalui pemberian pelatihan dan motivasi tentunya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan aspirasi para pegawai yang diperoleh melalui dialog, hasil wawancara secara periodik sehingga keinginan manajemen dan para pegawai dapat terpenuhi.

Peneliti terdahulu (Cahyani Susana D/2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variable pendidikan

dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Prolindo Original Prakarsa di Klaten Jawa Tengah.

Berdasarkan faktor di atas, penulis berusaha mengidentifikasi variabel-variabel dari pelatihan dan motivasi yang telah dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT KBN SBU Kawasan Cakung di Jakarta Utara maka penulis merumuskan permasalahan dimaksud dalam penelitian dengan judul : “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. (Persero) Kawasan Berikat Nusantara ( PT. KBN) Strategic Business Unit (SBU) Kawasan Cakung di Jakarta Utara. “

## **METODE PENELITIAN**

Soegiono (2008:53) menyatakan bahwa Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu dari responden yang berstatus pegawai pada PT KBN SBU kawasan Cakung di Jakarta Utara sesuai dengan jumlah sample (72 pegawai), sedangkan data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada sejumlah sampel (72 pegawai) PT KBN SBU kawasan Cakung di Jakarta Utara. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui pihak intern perusahaan berupa laporan dan sebagainya. Teknik pengumpulan memakai Observasi secara langsung pada PT KBN SBU kawasan Cakung di Jakarta Utara dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis, setelah itu diadakan Interview. Interview merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan *quisisioner* kepada pimpinan lembaga, staff dan karyawan yang mewakili guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan data lain yang berhubungan dengan objek penelitian. Setelah dilakukan interview maka dilaksanakan dokumentasi. Dokumentasi adalah melihat catatan mengenai data yang ada hubungannya dengan penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner.

Pada Penelitian ini akan dilakukan uji prasyarat, yaitu Normalitas dan Realibilitas dan Autokorelasi. Setelah itu diteruskan dengan Uji t dan Anova untuk uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian persyaratan normalitas variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak.

Analisis korelasi mensyaratkan bahwa data koresponden harus berdistribusi normal, uji normalitas banyak dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z. Metode ini untuk mengambil keputusan jika tingkat Signifikansi (Asym Sig) 2 sisi  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal dan jika Asym Sign  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1** One-Sample Kolmogorov-Smirov

	X1.Pelatihan	X2.Motivasi	Y.Produktf
N	72	72	72
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	41.1250	43.3611	49.7083
Std. Deviation	4.41169	3.76532	3.75832
<u>Most Extreme</u> Absolute	.115	.127	.153
<u>Differences</u> Positive	.088	.067	.153
Negative	-.115	-.127	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z	.979	1.075	1.301
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>.293</b>	<b>.198</b>	<b>.068</b>

Pada output data diketahui bahwa data variabel Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas dapat dari baris Asymp Sig masing-masing  $> 0,05$  yakni masing-masing sebesar 0.293, 0.198 dan 0.068 maka data dimaksud disimpulkan berdistribusi normal.

### Uji Reliabilitas Kuisiонер

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas variabel penelitian biasanya menggunakan model Alpha Cronbach (SPSS) memiliki batasan 0.6. Menurut Duwi Priyatno (2010) bahwa Realibilitas  $< 0.6$  kurang baik, sedangkan untuk reabilitas  $>$  dari 0,6 ( misalnya reability 0.7 dapat diterima dan 0.8 adalah baik).

b. Hasil pengolahan data dengan program Alpha Cronbach sebagai berikut:

1) Reliability Pelatihan ( $X_1$ )

Untuk variabel pelatihan pada *output prosesing* Summary data sampel 72 diketahui valid. Kemudian pada output reliability statistik nilai Cronbach's Alpha  $>$  batasan minimal ( $0.792 > 0.6$ ) , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan adalah Realibility atau Valid.

2) Reliability Motivasi ( $X_2$ )

Pada variabel Motivasi untuk output processing Summary data sampel 72 diketahui realibity valid. Demikian pula dengan data pada output reliability statistik cronbach's Alpha  $>$  batasan minimal ( $0.794 > 0.6$ ),

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi adalah Reliability atau Valid.

3) Reliability Produktivitas kerja (Y)

Sedangkan variabel Produktivitas kerja pada output processing Summary data sampel 72 diketahui reliability. Selanjutnya pada output reliability statistik cronbach's Alpha > batasan minimal (0.797 > 0.6), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja adalah Reliability atau Valid.

**Pengujian Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi anggota serangkaian yang diurutkan menurut waktu (times series) atau ruang (cross sectional). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW test) lihat Tabel 4.14 menjelaskan bahwa nilai uji statistik DW untuk taraf signifikansi 0.05 berkisar antara /0 sampai 4, bila  $DW > 1$  atau  $DW < 4$  maka regresi berganda tidak terjadi auto korelasi

**Tabel. 4.14** Hasil Komputasi Model Regresi berganda

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjust R <sup>2</sup>	S.E	D-W
	0.821 <sup>a</sup>	0.674	0.650	1.53010	1.851

a. Predictors: (Constant), X2 Pelatihan, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y.Produktifitas

Memperhatikan Tabel diatas tampak nilai Durbin Watson = 1,851 berada pada kisaran 1 - 4 dengan demikian dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi. Apabila terjadi autokorelasi maka hasil perhitungan regresi menjadi tidak efisien karena varian atau standard error of estimate yang terjadi menjadi tidak minimum dan menyebabkan tes signifikansi tidak akurat

**Pengujian Hipotesa Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara partial terhadap variabel terikat (depen) atau antara variabel X<sub>1</sub> dan atau X<sub>2</sub> terhadap Y.

**Tabel. 4.16.** Koefisien korelasi Parsial

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
	X <sub>1</sub> Pelatihan	.715	<b>.553</b>	.379
	X <sub>2</sub> Motivasi	.728	<b>.578</b>	.404

a. Dependent Variable: Y.Produktifitas

Sesuai tabel di atas koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat signifikan /  $\alpha = 0.05$  (korelasi antara motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,553 dan koefisien korelasi Pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,578 masing-masing > tingkat signifikan ( $\alpha = 0.05$ ), sehingga disimpulkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

#### Pengujian Hipotesa Student (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat peranan setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.17.** Koefisien Korelasi Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	Test- t	
	B	Standard	Beta	t	Signifiacant
Constant	4.157	2.983		1.393	.175
X. 1 Pelatihan	.233	.068	.452	<b>3.446</b>	<b>.002</b>
X. 2 Motivasi	.240	.065	.482	<b>3.678</b>	<b>.001</b>

Pada tabel di atas diketahui bahwa besar t hitung untuk variabel bebas pelatihan (X<sub>1</sub>) > t tabel dengan data sampel ( 3.446 > 2.646 ), pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Pelatihan (X<sub>1</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) . Kemudian untuk variabel bebas berupa motivasi (X<sub>2</sub>), t hitung > t table (3.678 > 2.646), pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y).

### Pengujian Hipotesa Simultan (Uji F)

Dengan uji F dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Untuk uji F digunakan tabel ANOVA SPSS.

**Tabel 4.18.** ANOVA untuk uji F

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat kebebasan	Rata-rata kuadrat	Uji F	Signifikan.
Regresi	130.654	2	65.327	<b>27.903</b>	.000 <sup>a</sup>
Residual	63.212	69	2.341		
Total	193.867	72			

a. Predictors: (Constant), X1. Pelatihan X2. Motivasi b. Depend Variable Y Produktivitas kerja

Uji F hitung  $>$  F tabel untuk sampel 72 ( $27.903 > 3.974$ ) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$  dan  $p$  - value = 0,002.

Tingkat signifikan  $p$  - value ternyata  $<$  dari tingkat signifikan  $\alpha$  ( $0.002 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Pelatihan dan Motivasi (variabel  $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (variabel  $Y$ ). Pengujian hipotesis sebagaimana ditunjukkan oleh  $p$ -value masing-masing variabel bebas  $<$  tingkat signifikan yang disyaratkan yaitu :  $0,002 < 0,05$  dan  $0,001 < 0,05$  (lihat tabel 17), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan motivasi (variabel  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (variabel  $Y$ ).

Pada tabel ANOVA diketahui bahwa angka F hitung  $>$  F tabel sehingga berarti terdapat pengaruh sangat kuat antara variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) karena angka F hitung  $>$  F tabel. Semakin baik pelaksanaan pelatihan dan motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, demikian pula sebaliknya semakin menurun pelaksanaan pelatihan dan motivasi akan menurunkan produktivitasnya.

**Tabel 4.19** Model Summary

Model	R	R Square	Ajusted R	Std Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.860	<b>0.739</b>	0.731	1.94760	2.177

a. Predictors (Constant), X1 Pelatihan, X2 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Produktif

Pada Tabel 4.19 diketahui nilai Koefisien determinasi dari angka R Square sebesar 0.739 memberikan makna bahwa bahwa pengaruh variabel bebas pelatihan dan motivasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Terdapat pengaruh sangat kuat pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ),
- 2) Terdapat pengaruh yang nyata antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

## SARAN

Penelitian ini hanya menguji pengaruh antara pelatihan pegawai dan pemberian motivasi oleh manajemen perusahaan terhadap para pegawai dan pengaruhnya pada peningkatan produktivitas kerja para pegawai pada PT KBN SBU Kawasan Cakung di Jakarta Utara Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar para peneliti menggunakan variabel dan metode penelitian yang lain sehingga dapat diketahui pengaruh yang lain misalnya tentang variabel pelatihan pegawai dengan pemenuhan kebutuhan fisik minimal misalnya pemberian / peningkatan kesejahteraan dengan jaminan perumahan dan kesehatan atau pemberian fasilitas pendidikan gratis bagi anak pegawai yang berprestasi.

## REFERENSI

- Anderson, Alan H. & Denis Barker.1996 *Effektive Enterprise and Change Management*. New York : Blackwell Publisher Inc.
- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya ,Media, Yogyakarta.
- Davis Keith, New Strom, John W. 2000.*Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Eisenberg, N. 2002.*Empathy and its Development*.New York. Cambridge University
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Getut Pramesti,2015.*Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*.Jakarta :Elek Media
- Hasibuan, M. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jack,J.Phillips .2001 *.Training Evalution* .Jakarta:Erlangga
- Kribbin, James J. 1992. *Leaderships Organizational Effectivenes* . New York :Amaco
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kesembilan*. Bandung : Alfabeta.