



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI,
KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA WILAYAH II
KOTA TANGERANG SELATAN**

Muhammad Gandung

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02020@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para pegawai sebagai sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian kali ini yaitu pada variabel motivasi kerja diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 4,923 + 0,472 X1 + 0,445 X2 + e$. Nilai koefisien regresi pada variabel produktivitas sebesar 4,923 menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja ($X1$) dan Pelatihan Kerja ($X2$) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 4,923. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,755 > t_{tabel} 1.989$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Kemudian, Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,940 > t_{tabel} 1.989$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Dan, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 110,427 > F_{tabel} 3,095$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Motivasi kerja, pelatihan kerja, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Produktivitas

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and job training on employee productivity either partially or simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as the sample in this study. The results of this study, namely the work motivation variable, obtained the multiple regression equation $Y = 4.923 + 0.472 X1 + 0.445 X2 + e$. The regression coefficient value on the productivity variable is 4.923 concluding that if work motivation ($X1$) and job training ($X2$) are constant (no change), then the productivity consistency value (Y) is 4.923. The results of the t test statistics show a positive and significant effect of work facilities on employee productivity. Based on the table that $t_{count} 12.755 > t_{table} 1.989$ or significant $0.000 < 0.05$ thus H_a is accepted and H_o is rejected, so that partially there is a positive and significant effect of work motivation on employee productivity. Then, the results of the t test statistics show a positive and significant effect of job training on employee productivity. Based on the table that $t_{count} 12.940 > t_{table} 1.989$ and significant $0.000 < 0.05$ thus H_a is accepted and H_o is rejected, so partially there is a positive and significant effect of job training on employee productivity. And, the results of statistical calculations show that the calculated F value is $110.427 > F_{table} 3.095$. by using a significance limit of 0.05, the significance value is $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis states that the simultaneous variables of work motivation and job training have an influence on employee productivity.

Keywords: Motivation, Job Training, Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam suatu organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan material dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasinya, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi masa mendatang. Manajemen memasukan unsur kepemimpinan disamping penerapan berbagai keahlian teknis seperti keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan.

Manajemen suatu faktor yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan dan keberhasilan pada disetiap lembaga, oleh karena itu lembaga yang tidak mengikuti perubahan zaman, dengan sendirinya akan tertinggal oleh lembaga lainnya.

Dalam suatu perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pelatihan kerja yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya.

Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Balai besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Tugas dan fungsi BMKG tercantum pada perundang-undangan UU RI NO 31 tahun 2009.

Diantaranya yaitu, BMKG berfungsi untuk menyampaikan informasi dan peringatan dini kepada instansi dan pihak terkait serta masyarakat berkenaan dengan bencana karena faktor meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif Menurut Sugiyono (2015:11) "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2016:215) "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya ". Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 95 Pegawai pada lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 120). Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan yang berjumlah 95 Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

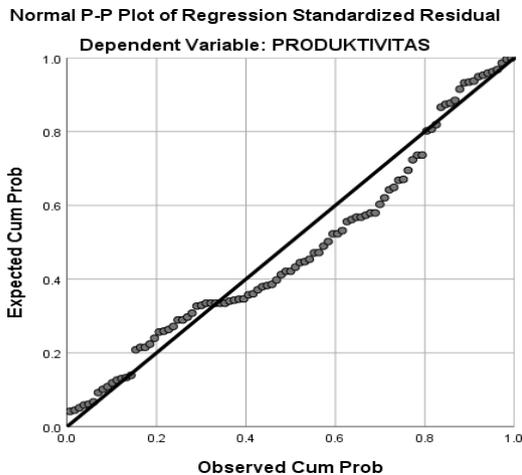
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (titik) sumbu pada diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

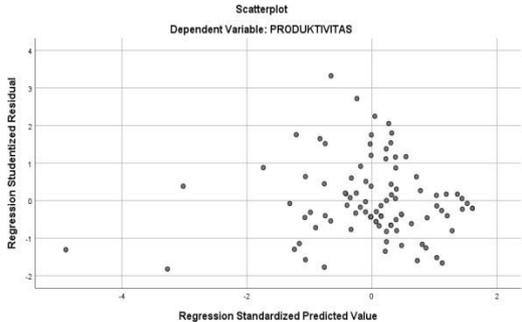
Maka berikut data hasil pengujian normalitas yang dilakukan pada SPSS:



Gambar 1. Grafik P-Plot uji normalitas data

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Hasil output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada BMKG wilayah II kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapati oleh peneliti:

1. Hasil dari regresi sederhana antara motivasi kerja dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,498 + 0,874X$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 6,498 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas (Y) sebesar 6,498. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,874 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada produktivitas (Y) sebesar 0,874. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,755 > t_{tabel} 1,989$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai.
2. Hasil dari regresi sederhana antara pelatihan kerja dan produktivitas pegawai memiliki nilai (a) atau konstanta sebesar 10,164 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 10,164. Koefisien nilai (b) sebesar 0,788 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu -satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 10,164. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,940 > t_{tabel} 1,989$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai.

3. Hasil regresi berganda pada variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,923 + 0,472 X_1 + 0,445 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: $b = 4,923$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 4,923. $b_1 = 0,472$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Pelatihan Kerja (X_2). $b_2 = 0,445$ menyimpulkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X_2) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Motivasi Kerja (X_1). Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $110,427 > F$ tabel 3,095. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Motivasi kerja, pelatihan kerja, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Bahri, Nisa (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol 18 No 1,2017, 9-15.
- Bambang S, dkk (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z, Jakarta : Zaida Digital Publishing.
- Cahyaningrum, Dkk. (2019.) Cara mudah memahai metode penelitian : Deepublish publisher :Yogyakarta
- Efendi, Ruslin dkk (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah : Jurnal Unuversitas Labuhanbatu Vol.7 No.2 Tahun 2020.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(3), 702-709.
- Haryani, Nirwana. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang : JurnalEkonomi Manajemen Dan Akuntansi No46/Th XXVI/April 2019.
- Irawan, Nur (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo : Jurnal Universitas Islam Lamongan Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018.
- Ishaya, J Rabindra. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama : Jurnal Lentera Bisnis Vol .6 No 2
- Nadeak, Bernadetha. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan, Jakarta : UKI Press.
- Nazila, Rahma. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru. SKRIPSI. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nurmalasari. (2017). Penngaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Elektrik Part Gresik : Jurnal Ilmu RisetManajemen Volume 6 No 6
- Prakasa, Andhika. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona : Universitas Medan Area Medan.
- Ridwan. (2021) Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelectual Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus

- Universitas Amikom Yogyakarta) :
SKRIPSI. Universitas Mercubuana
Yogyakarta.
- Safitri, Indriyani. (2015). Pengaruh
Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Pelatihan Produktivitas
Kerja Karyawan Pada PT. Paradise
Island Furniture : Fakultas Ekonomi
Universitas Yogyakarta.
- Sambodo, (2016). Pengaruh Pelatihan
Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Waskita Karya TBK :
SKRIPSI Universitas Islam Negri
Alauddin Makassar.
- Septiana, Uri. (2019) Pengaruh Program
Pelatihan Dan Insentid Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
- Sebagai Variabel Intervening :
SKRIPSI. Universitas Islam
Indonesia
- Siregar, Edison. (2018). FaktorFfaktor Yang
Mempengaruhi Manajemen Pelatihan
(Diklat) Dalam Upaya Pengembangan
Manajemen Sumber DayaManusia
(SDM) jdp volume 11, Nomor 2, juli
2018:153-166 : Jurnal Dinamika
Pendidikan. universitas Kristen
Indonesia.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R.
I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Biro Perencanaan Umum
dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*,
5(1), 297-308.