

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS MANAJER PT. SUCOFINDO (PERSERO) PUSAT

**Hendriyaldi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya Muara Bulian

[hendri\\_aldy@yahoo.com](mailto:hendri_aldy@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to know the effect of the training and motivation on productivity. The type of data used was qualitative and quantitative data. Source of data were two kinds of primary data and secondary data. In this study used data collection technique through observation, questionnaires and interviews. The number of samples were taken from this study as many as 100 managers's. Based on the analysis it can be concluded that evident from the calculations, the t-count was 4.005 with sig. 0000. This means that there is a positive and significant impact partially between the independent variable training to variable productivity. The calculation result obtained t count was 3.217 with sig. 0002. This means that there is a positive and significant effect partially between the independent variable motivation and the dependent variable productivity. F test support the hypothesis that training and motivation influence simultaneously managers' productivity. The result of coefficient determination was 46.1 percent, which was meant that other factors influenced managers productivity was 53.9 percent. Therefore, for further research that examines other factors that can affect managers' productivity.*

**Keywords:** motivation; productivity; training

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas manajer. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 100 manajer. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa terlihat dari perhitungan, t-hitung adalah 4.005 dengan sig. 0000. Ini berarti bahwa ada dampak positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan variabel independen terhadap variabel hasil perhitungan produktivitas. Dan diperoleh t hitung adalah 3.217 dengan sig. 0002. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen dan motivasi pada variabel dependen produktivitas. Uji F mendukung hipotesis bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas manajer. Hasil penentuan koefisien adalah 46.1 persen, yang berarti bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas manajer adalah 53.9 persen. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk penelitian lebih lanjut diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas manajer yang belum diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** motivasi; pelatihan; produktivitas

---

Detail Artikel :

Diterima : 13 April 2017

Disetujui : 05 Juli 2017

[DOI : 10.22216/jbe.v2i3.1976](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.1976)

---

## PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia dari tahun ke tahun terus meningkat. Bahkan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memproyeksikan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2035 mendatang berjumlah 305,6 juta jiwa. Jumlah ini meningkat 28,6 persen dari tahun 2010 yang sebesar 237,6 juta jiwa. Pada tahun 2010, proporsi penduduk usia produktif adalah sebesar 66,5 persen. Proporsi ini terus meningkat mencapai 68,1 persen pada tahun 2028 sampai tahun 2031. Melihat situasi tersebut bahwa meningkatnya penduduk berusia produktif (usia 15 tahun sampai 65 tahun) yang ada di Indonesia harus diikuti dengan peningkatan sumberdaya manusianya yang harus mampu bersaing dipasar global. Alasan yang fundamental untuk mengatakan demikian ialah baik untuk menghadapi tuntutan sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan yang mutlak (Fathoni, 2006:192).

Perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dalam usaha mewujudkan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, organisasi secara berkala harus melakukan pelatihan untuk menambah ilmu, mempertahankan kinerja, atau menyusun kembali susunan tenaga kerja menurut kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang bersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategi perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan (Saefullah, 2006:204).

Rahman; Sambasivan, Murali (2013: 476) dalam jurnalnya yang berjudul *Training and Organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process*, menyatakan bahwa pelatihan pada karyawan adalah untuk memperoleh individu yang mempunyai keterampilan manajerial dan keterampilan dalam proses membantu dalam meningkatkan efektivitas organisasi; Aplikasi pengetahuan dan perlindungan terhadap pengetahuan berinteraksi dengan pelatihan keterampilan manajerial individu untuk meningkatkan efektivitas organisasi; dan akuisisi pengetahuan, penerapan pengetahuan dan perlindungan pengetahuan berinteraksi dengan pelatihan keterampilan proses untuk meningkatkan efektivitas organisasi

Menurut Cherrington (2007: 242), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. *On The Job Training* lebih banyak digunakan dibandingkan *Off The Job Training*. Hal ini disebabkan karena metode *On The Job Training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *Off The Job Training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Menurut Rivai (2009:212), bahwa: Pelatihan adalah suatu proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:44), mengemukakan bahwa: Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Capturesia (2009:98), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu.

Selain pelatihan hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi merupakan Salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai dengan melakukan motivasi kerja secara menyeluruh pekerjaan dari para pegawai benar-benar efisien dan efektif.

Menurut Guffey dan Helms (2012:127), motivasi adalah suatu pelatihan atau pembentukan pikiran atau karakter untuk memperoleh perilaku yang diinginkan. Motivasi berbeda dengan hukuman. Hukuman didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang tidak

diinginkan akibat sesuatu hal dari perilaku yang tidak dapat diterima dan tidak diinginkan untuk mengurangi frekuensi perilaku tersebut.

Jurkeiwicz (2008) melakukan suatu studi tentang motivasi membandingkan antara karyawan dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada karyawan sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk karyawan sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi karyawan dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting.

Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Para pimpinan biasanya memanfaatkan waktu 30 persen dari jam kerja untuk mengurus masalah lingkungan manusia/karyawan (House dan Shamir, 2009). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada karyawan perlu memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan. Sunarcaya (2008) melakukan riset di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Hasil riset menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja merupakan bagian dari produktivitas karyawan. Setelah motivasi kerja dilakukan dengan baik, kemudian penegakkan motivasi oleh pimpinan terhadap pegawai berjalan sebagaimana mestinya. Teori kebutuhan dikembangkan oleh Mc Clelland (2006). Teori kebutuhan tersebut berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut: (1) kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. (2) kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. (3) kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (2009), teori X dan Y Mac Gregor (2007) maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Fenomena di lapangan berdasarkan informasi wawancara dari staff bagian devisi *Human Capital unit* Pelatihan di PT. SUCOFINDO (Persero) pusat, dijelaskan bahwa rencana pelatihan yang diadakan di perusahaan dalam unit tersebut paling sedikit dilakukan 2 kali dalam satu tahun yang diikuti oleh para manajer, target tersebut harus tercapai mengingat setiap divisi dinilai dari pencapaian kinerjanya melalui KPI (*Key Performance Indicator*) divisinya. Hanya saja kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan terkait hasil evaluasi pelatihan terhadap para manajer sangat banyak, salah satunya adalah lambatnya pengaruh pelatihan tersebut yang berdampak pada penurunan produktivitas manajer terhadap perusahaan serta beberapa kendala lainnya. Dimana tingkat produktivitas manajer diukur melalui pendapatan perusahaan dibagi jumlah karyawan secara keseluruhan, melihat tingkat ke efektifan serta efisiensi waktu yang dikerjakan. Menurut Robbins (2007:23) "Produktivitas adalah suatu ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi". Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai dalam melakukan hal yang tepat, sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada dua pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengukur produktivitas manajernya, yang pertama adalah dari sisi HR *management* dengan memperhatikan *Cost Oriented*, sedangkan dari sisi SBU (*Strategic Business Unit*) adalah *Provit Oriented*. Dimana anggaran untuk pelatihan yang perusahaan sediakan cukup besar yaitu sekitar 20% dari anggaran perusahaan.

Peningkatan sumber daya manusia SUCOFINDO merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kualitas hasil pekerjaan dalam operasionalisasi maupun administrasi bisnis perusahaan, melalui program pendidikan dan pelatihan. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap produktivitas karyawan kontrak di PT. CIPTA TPI, menunjukkan bahwa Keterkaitan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan dapat menjadi suatu ukuran untuk membekali karyawan dalam meningkatkan kemampuan, baik secara pengetahuan umum, keterampilan teknis, perilaku kerja dan motivasi kerja. Hal inilah yang menjadi menarik dimana menurut data yang dilaporkan oleh PT. SUCOFINDO (Persero) kantor pusat di bawah ini:

**Gambar 1**  
**Projek oleh PT. Sucofindo (Persero) Kantor Pusat**



Sumber: Data PT. Sucofindo (Persero) Pusat, 2017

Perusahaan tersebut dipilih karena dalam beberapa tahun terakhir profit yang diperoleh mengalami penurunan. Penurunan profit ini disebabkan oleh tidak menentunya jumlah proyek yang di peroleh dan banyaknya komplain dari klien, serta telah habis masa kontrak. Secara series dapat dilihat pada Gambar. Adanya fluktuasi tak menentu dari jumlah proyek yang diporoleh ini diduga karena rendahnya pelatihan dan motivasi sehingga menurunkan produktivitas manajer yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas manajer, pengaruh motivasi terhadap produktivitas manajer dan pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama terhadap produktivitas manajer di PT. SUCOFINDO (Persero) pusat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif (hubungan). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi pada penelitian ini adalah manajerial PT. SUCOFINDO (Persero) kantor pusat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 orang. Kategori obyek penelitian ini ditujukan untuk Manajerial pada divisi Bidang : SBU Perdagangan, industri dan Kelautan (10), SBU Layak Publik, SDA dan investasi (10), Divisi Pemasaran & Penjualan Korporat (10), SBU Sertifikasi & eco Framework (10), Divisi pengembangan Bisnis Korporat (15), Divisi Keuangan & Akuntansi (10), Divisi Umum (15), Divisi Informasi Solusi Bisnis (20), Divisi Sekretariat Perusahaan (12), Divisi Human Capital (15), Unit manajemen Resiko (6). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *no probability sampling*. *Non Probability sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara

acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik dipilih, yaitu dengan *convenience sampling*, yaitu responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012). Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketepatan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti (Arikunto, 2010).

Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode Slovin (Umar, 2008) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang mau ditolerir (5 persen).

$$n = \frac{133}{1 + 133 * (0,05)^2} = 99.812$$

Dibulatkan menjadi 100 responden. Jadi minimum responden yang harus menjadi sampel adalah sebanyak 99 responden.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yakni jenis penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Suatu analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:13)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data disini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas manajer pada PT. SUCOFINDO (Persero) kantor pusat. Data primer diperoleh melalui kuesioner, kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup

### **Metode Analisis**

#### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Hasil penelitian valid apabila terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2007:172)

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian ini *reliable*, jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172)

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara-variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya bila nilai VIF lebih besar

dari 10, maka dapat dikatakan terjadi Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso, 2010:204)

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:207)

#### **Uji Analisis Data**

##### **Analisi Regresi Linieritas Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Manajer
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- B<sub>1-2</sub> = Koefisien parsial untuk masing- masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

##### **Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286)

##### **Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286)

##### **Uji F secara Serempak**

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

##### **Uji t secara Parsial**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikat (Y).

##### **Definisi Operasional**

- Pelatihan : *On the job training, off the job training*
- Motivasi : Kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan,
- Produktivitas : Efektivitas, efisiensi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Penelitian**  
**Uji Kualitas data**

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner**

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Validitas
(X <sub>1</sub> )	1	0,526	0,1966	Valid
	2	0,653	0,1966	Valid
	3	0 506	0,1966	Valid
	4	0,609	0,1966	Valid
	5	0,668	0,1966	Valid
	6	0,632	0,1966	Valid
	7	0,686	0,1966	Valid
	8	0,686	0,1966	Valid
	9	0,724	0,1966	Valid
	10	0,533	0,1966	Valid
(X <sub>2</sub> )	1	0,607	0,1966	Valid
	2	0,650	0,1966	Valid
	3	0,626	0,1966	Valid
	4	0,514	0,1966	Valid
	5	0,564	0,1966	Valid
	6	0,679	0,1966	Valid
	7	0,588	0,1966	Valid
	8	0,657	0,1966	Valid
	9	0,620	0,1966	Valid
	10	0,649	0,1966	Valid
(Y)	1	0,537	0,1966	Valid
	2	0,605	0,1966	Valid
	3	0,341	0,1966	Valid
	4	0,506	0,1966	Valid
	5	0,528	0,1966	Valid
	6	0,573	0,1966	Valid
	7	0,692	0,1966	Valid
	8	0,658	0,1966	Valid
	9	0,657	0,1966	Valid
	10	0,617	0,1966	Valid

*Sumber:* Olah data SPSS. Versi 22 (2017)

Tabel menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r\text{-table} = 0,1966$  (nilai  $r\text{-table}$  untuk  $n = 98$ ). Jadi dapat disimpulkan semua indikator tersebut adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	(X <sub>1</sub> )	0,813	Reliabel
2	(X <sub>2</sub> )	0,817	Reliabel
3	(Y)	0,760	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Hasil Pengujian Penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan *reliable* jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y pada cronbach's alpha > 0.600. Hasil pengujian reliabelitas ini menunjukan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

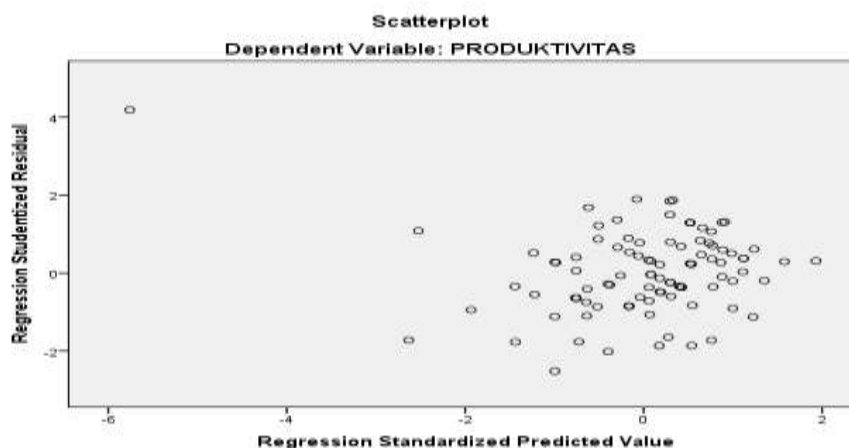
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pelatihan	.512	1.954
Motivasi	.512	1.954

Sumber: Data diolah (2017)

Tabel 3 dapat dilihat bahwa tolerance > 0.10 dan VIF < 10. Dapat dikatakan penelitian ini bebas multikolinearitas

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah (2017)

Hasil SPSS menunjukkan bahwa *scatterlot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan penelitian ini bebas heteroskedastisitas.



**Uji Analisis Data  
Analisis Regresi Linieritas Berganda**

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linieritas Berganda**

Model	Unstand. Coeffic.		Stand. Coeffic.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Const)	15.557	2.942		5.287	.000
1 (X <sub>1</sub> )	.324	.081	.413	4.005	.000
(X <sub>2</sub> )	.307	.096	.332	3.217	.002

Sumber: Data diolah (2017)

Hasil dari analisis linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = 15.557 + 0.324X_1 + 0.307X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai constant (15.557) artinya jika Pelatihan dan motivasi yang diteliti constant, maka produktivitas pada PT. SUCOFINDO (Persero) Pusat sebesar 0.173
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar (0.324) artinya setiap peningkatan Pelatihan akan mempengaruhi secara positif Produktivitas pada PT. SUCOFINDO (Persero) Pusat sebesar 0.085
3. Nilai koefisien motivasi sebesar (0.307) artinya setiap peningkatan motivasi akan mempengaruhi secara positif Produktivitas pada PT. SUCOFINDO (Persero) Pusat sebesar 0.326

**Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu pelatihan motivasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas dan koefisien relasi bertujuan untuk melihat hubungan seluruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.461	2.89653

Sumber: Data diolah (2017)

Hasil analisis (R<sup>2</sup>) pada tabel 6 diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.472 atau sebesar 47,2%. Hasil ini berarti 47,2% produktivitas dipengaruhi pelatihan dan motivasi. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi (r) sebesar 0.687 atau 68,7%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan produktivitas pada PT. SUCOFINDO (Persero) Pusat yaitu cukup tinggi.

**Uji t secara Parsial**

1. Nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 4.005 dan t<sub>tabel</sub> yaitu 1.98. Jadi nilai t<sub>hitung</sub> = 4.005 < t<sub>tabel</sub> = 1.98, artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pada PT. SUCOFINDO (Persero) Pusat, atau kata lain H<sub>1</sub> diterima.

Pada kolom coefficients terdapat nilai sig 0.000 pelatihan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 jadi nilai  $0.000 > 0.05$  artinya ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 3.217 dan  $t_{tabel}$  yaitu 1.98. Jadi nilai  $t_{hitung} = 3.217 > t_{tabel} = 1.98$ , artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas PT. SUCIFINDO (Persero) Pusat, atau kata lain  $H_1$  diterima. Pada kolom coefficients terdapat nilai sig. motivasi 0.002 lebih kecil dari 0.005, artinya ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap produktivitas

### Uji F secara Serempak

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	Regression	727.972	43.384	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	813.818		
	Total	1541.790		

*Sumber: Data diolah (2017)*

Dari hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43.384 lebih dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 artinya signifikan. Bila nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas manajer PT. SUCOFINDO (Persero) kantor pusat.

Hasil Pengujian hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jadi hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas manajer PT. SUCOFINDO (Persero) kantor pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian Suksesi (2009) menyatakan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Begawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah menunjukan bahwa ada berpengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan terhadap variabel terikat produktivitas manajer. Jadi hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas manajer. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2013) menyatakan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kontrak PT. CIPTA TPI.

Pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas manajer. Hal ini sejalan dengan penelitian Kalsum (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. DYSTAR COLOURS INDONESIA, Cilegon – Banten

### SIMPULAN

Berdasarkan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Terbukti dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas pelatihan terhadap variabel produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan dilakukan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan para manajer dapat meningkatkan produktivitasnya untuk kemajuan perusahaan. Hasil perhitungan terlihat bahwa motivasi berpengaruh sedikit lebih besar dibandingkan pelatihan, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat produktivitas. Hasil uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu

diduga motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas manajer. Dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi sebesar 46,1 persen, dan masih terdapat 53,9 persen yang memengaruhi produktivitas manajer dan belum diteliti oleh penulis, sehingga diharapkan kedepannya ada penelitian lanjutan yang mengkaji faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas manajer.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi 2010). Jakarta: Rineka Cipta.
- Capturesia, 2009, *International Human Resources Journal*. Edisi Mei 1996.
- Cherrington. D.J, 2007. *The Management of Human Resources*. 4th edn, Prentice Hall: Englewood Clifts, Nj, p. 242.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Guffey, C.J., and Helms, M.M. 2012. “*Effective Employee Discipline: A Case of the Internal Revenue Service*”. *Journal of public Personnel Management*. Vol:30, No:1, pp 111-127. New York: Academic Press.
- House, R. J and Shamir, B, 2009, “*Toward an Integration of Transformational, Charismatic and Visionary Theories of Leadership, Leadership Perspectives and Research Directions*”. *International Business Research*, Vol:5, No:3, pp: 81-107. New York: Academic Press.
- Jurkeiwicz, Massey, 2008, *Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study, Public Productivity and Management Review. Journal of public Personnel Management* Vol:21, No:3.
- Kurniawan, Aji, T, 2013, “Pengaruh Rekrutment, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Kontrak” PT. CIPTA TPI. *Thesis Not Published. Master of Manajemen* Universitas. Mercu Buana. Jakarta.
- MacGregor, D. 2007. *Popular Physics Misconceptions*, diunduh: <http://www.physics.gla.ac.uk/ianm/howlers.html> tanggal 23 Oktober 2016.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A, 2009. *Theory of Hierarchy of Motivation*, diunduh: <http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow> tanggal April 15, 2016.
- Mc Clelland, D.C. 2006. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Rahman, Abd, A, S Imm Ng, Sambasivan M, Wong F, 2013, “*Training and organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process*”, *European Journal of Training and Development*. Vol: 37, No: 5: pp: 472-488
- Rivai, V. 2009. *Human Resource Management for the Company*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, Timotty A.J. 2007. *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2010. *Statistik parametrik: konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Saefullah, Kurniawan. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prenada Media.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Siregar, Umami Kalsum, 2013. "Analisis faktor – faktor motivasi yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dystar Colours Indonesia. Cilegon – Banten." *Tesis Fak. Ekonomi dan Manajemen IPB*. Bogor
- Sugiyono, 2012. *Business Research Methods*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Quantitative Research Methods, Qualitative and R & D*. Alfabeta. Bandung Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode penelitian bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sukses, Eka Diniati, 2009. "Hubungan Pelatihan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Begawan abadi motor. Surakarta "Tugas Akhir Manajemen Pemasaran". Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Sunarcaya, Putu, 2008, "Analysis of Factors Affecting Environmental Employee Performance in Alor District Health Office Nusa Tenggara Timur". *Thesis Not Published. Master of Manajemen. Universitas Terbuka*. Metode Riset Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta