

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA *ACCOUNT OFFICER* DI PT PERMODALAN NASIONAL MADANI – JAKARTA

Wanda Rahmadhanty<sup>1</sup>, Syamsu Rizal<sup>2</sup>, Titik Purwinarti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta - [wandarahmadhanty@gmail.com](mailto:wandarahmadhanty@gmail.com)

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta - [rsyamsurizal@yahoo.com](mailto:rsyamsurizal@yahoo.com)

<sup>3</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta - [titik.purwinarti@bisnis.pnj.ac.id](mailto:titik.purwinarti@bisnis.pnj.ac.id)

## ABSTRACT

*This research aims to discover and analyzing whether there are a partial and simultaneous effect between training and work motivation toward Account Officer's work productivity at PT Permodalan Nasional Madani – Jakarta. This research is using causal associative method with quantitative approach. There are several steps in this research, for instance: validity and reliability tests, multiple linear analysis, R Square analysis, partial and simultaneous effect analysis. Population in this research are 55 Account officers. Data is being processed with SPSS software 26 version for windows. The regression model  $y = 3.942 + 0.182X_1 + 0.297X_2 + e$  shows that the research is feasible. The result for partial correlation is training (X1) is affecting work productivity for 11%, meanwhile work motivation (X2) is affecting work productivity (Y) for 9%. The R Square test shows that work productivity is being affected simultaneously by training and work motivation for 20,5%. Another 79,5% is being affected by another variable that is not included in this research. The partial correlation test shows that training is significantly affecting work productivity with the value of  $T 2.783 > T \text{ table } 1.674$  with significant level at  $0,007 < 0,05$ . Partial correlation test for work motivation also shows that affecting work productivity significantly with value of  $T 2.481 > T \text{ table } 1.674$  with significant level at  $0,016 < 0,05$ . The simultaneous test shows that training and work motivation affecting work productivity simultaneously with value of  $F > F \text{ table } (6,690 > 3,18)$  with significant level at  $0,003 < 0,05$ .*

*Keywords: Training, Work Motivation, Work Productivity.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja *Account Officer* di PT Permodalan Nasional Madani – Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat beberapa tahap pengujian dalam penelitian ini, diantaranya: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Linear Berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji T, dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 Account Officer. Data diolah menggunakan *software SPSS versi 26 for windows*. Model persamaan regresi  $y = 3.942 + 0.182X_1 + 0.297X_2 + e$  menunjukkan penelitian layak untuk digunakan. Hasil korelasi secara parsial, pelatihan (X1) berpengaruh sebesar 11% sedangkan motivasi kerja (X2) sebesar 9% terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 20,5% sedangkan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji T diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung  $2.783 > t \text{ tabel } 1.674$  dengan nilai sig. sebesar  $0,007 < 0,05$ . Pada uji t juga diketahui, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung  $2.481 > t \text{ tabel } 1.674$  dengan nilai sig. sebesar  $0,016 < 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai F hitung  $> F \text{ tabel } (6,690 > 3,18)$  dengan nilai sig. ( $0,003 < 0,05$ ).

*Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama didalam sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era persaingan yang kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Kualitas perusahaan sangat tergantung pada mutu sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat menjadi tolok ukur untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan meningkatkan potensi karyawan melalui pelatihan, pelatihan yang terstruktur dengan bekal pengetahuan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan tabel pelatihan Account Officer:

Tabel 1. Kegiatan Pelatihan *Account Officer*

Tahun	Kegiatan Pelatihan	Materi Pelatihan
2019	Dipa Oskar	a. Komunikasi b. Pelayanan Prima c. Analisa Masalah d. Time Manajemen
	Mekaar Syariah	a. Pengantar Syariah b. Ekonomi Syariah
2020	Refreshment Mekaar Syariah	a. Pengantar Syariah b. Ekonomi Syariah
	PENSI	a. Pelayanan Prima b. Negosiasi c. Sales Clashing d. Penanganan Nasabah
2021	OBT	a. Pengenalan core value BUMN b. Pengenalan Bisnis Mekaar c. Pedoman Perilaku

Sumber: *Data diolah, 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap Account Officer pada tahun 2019-2021 kurang maksimal dikarenakan perbedaan jumlah kegiatan pelatihan setiap tahunnya. Kegiatan pelatihan tahun 2019 dilakukan 2 kali yaitu Dipa Oskar dan Mekar Syariah, tahun 2020 dilakukan 2 kali yaitu Refreshment Mekaar Syariah dan PENSI sedangkan tahun 2021 hanya dilakukan 1 kali yaitu OBT.

Dari beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT Permodalan Nasional Madani memberikan motivasi kepada Account Officer berupa insentif. Insentif diberikan kepada Account Officer ketika mereka sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, target yang harus dicapai yaitu mendapatkan nasabah sebanyak 300 nasabah per Account Officer setiap tahunnya.

Pelatihan dan motivasi kerja memiliki keterkaitan satu sama lain, maka untuk mencapai produktivitas kerja yang baik diperlukan dengan adanya kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan Account Officer yang baik, dengan begitu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.

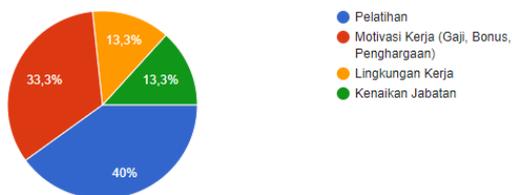
Tabel 2. Data Presentase Produktivitas Account Officer – Jakarta

No	Nama Cabang	Jumlah AO	Tahun		
			2019	2020	2021
1	M.MKS- Makasar	12	68,90%	89,55%	94,50%
2	M.MTMN- Matraman	11	66,46%	86,08%	95,15%
3	M.TNAB- Tanah Abang	10	86,28%	85,50%	79,76%
4	M.CLG2- Cilincing 2	12	84,33%	84,14%	85,04%
5	M.KOJA- Koja	10	78,42%	77,61%	88,67%

Sumber: *SDM PT PNM*

Berdasarkan dari data tabel di atas terlihat bahwa ada perbedaan presentase produktivitas Account Officer setiap tahun di beberapa cabang area Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa 5 cabang area Jakarta belum memenuhi target yang diberikan perusahaan selama jangka waktu tahun 2019-2021. Perbedaan presentase tersebut terjadi karena produktivitas kerja Account Officer di beberapa cabang tersebut kurang maksimal.

Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja



sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil survei dari 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja *Account Officer*, menunjukkan bahwa faktor pelatihan dan motivasi kerja memiliki presentase masing-masing 40% dan 33,3%, kedua faktor tersebut menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja *Account Officer*.

Dari penjelasan tersebut, juga didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa informan *Account Officer*, empat dari lima karyawan mengatakan bahwa pelatihan dan motivasi sangat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Apabila kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan kurang maksimal dalam pelaksanaan kegiatan setiap tahunnya dan motivasi kerja berupa insentif yang sebagian besar karyawan merasa tidak ideal akan mempengaruhi produktivitas *Account Officer*.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa *Account Officer* memiliki peran besar terhadap PT Permodalan Nasional madani untuk terus mendapatkan nasabah sehingga dibutuhkan pelatihan dan motivasi kerja yang baik untuk mendorong produktivitas kerja *Account Officer*. Untuk itu, peneliti meneliti dengan judul “ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ACCOUNT OFFICER DI PT PERMODALAN NASIONAL MADANI – JAKARTA”

## KAJIAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Dessler (2011:280) “pelatihan yaitu metode keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan”. Hasibuan (2010:180) dalam Rehulina (2019:30) menambahkan definisi pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan agar dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dapat mampu melaksanakan dengan baik. Selanjutnya Panggabean (2011:63) menyatakan definisi pelatihan adalah suatu cara yang digunakan perusahaan untuk dapat memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih mudah dan mencapai tujuan yang diinginkan disebut pelatihan.

Berdasarkan beberapa definisi dan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan suatu kegiatan untuk memperbaiki

kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan di sebut pelatihan.

Indikator yang digunakan dalam pengukuran pelatihan menurut Mangkunegara (2013:44) meliputi:

- a. Jenis Pelatihan
- b. Tujuan Pelatihan
- c. Materi
- d. Metode pelatihan
- e. Kualifikasi pelatih
- f. Kualifikasi peserta
- g. Waktu (banyaknya sesi)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk membangkitkan semangat yang sempat menurun diakibatkan oleh berbagai factor, baik dari dalam diri sendiri atau lingkungan sekitar yang berhubungan dengan karyawan lain. motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap aktivitas kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut setyowati (2019) dalam Rahmawati dkk (2021:320) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Kadarisman (2012:25) menambahkan definisi motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam berbagai hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting terhadap sesuatu pekerjaan yang baru.

Sedarmayanti (2017:233) menyatakan bahwa lima indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Gaji (Salary)
- b. Supervisi
- c. Hubungan kerja
- d. Pengakuan atau penghargaan (recognition)
- e. Keberhasilan

### **Produktivitas Kerja**

Bagi perusahaan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011) dalam buku Ganyang (2014:175) “menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Arouf dalam Sedarmayanti (2017:198) menyatakan rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan merupakan produktivitas. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua dimensi dari produktivitas. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Sedangkan dmensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Simamora (2014:612) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja pada perusahaan terdiri dari:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

## METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT Permodalan Nasional Madani – Jakarta. Anak usaha BRI yang berbisnis di bidang pembiayaan mikro. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Populasi dalam penelitian ini adalah Account Officer dari PT Permodalan Nasional Madani sebanyak 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* sampel jenuh. Jumlah sampel sebanyak 55 responden.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada *Account Officer* di PT Permodalan Nasional Madani.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 26 for Windows. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan pada tiga puluh *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan *unstandardized residual*, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda, uji t menggunakan rumus t parsial, uji F, dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Temuan

Penelitian ini membahas pengaruh dua variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Penelitian ini membutuhkan data melalui kuesioner yang diisi oleh *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani. Pengumpulan data melalui kuesioner memerlukan tahap uji instrumen sebelum kuesioner disebarkan kepada *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan kepada *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani sebanyak 30 responden. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $R$  tabel sebesar 0,3610. Kuesioner penelitian untuk pelatihan (X1) terdiri dari 28 item pernyataan, motivasi kerja (X2) terdiri dari 20 item pernyataan, dan produktivitas kerja (Y) terdiri dari 12 item pernyataan. Seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga seluruh pernyataan pada tiap variabel dinyatakan valid. Uji reliabilitas untuk tiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70. Pelatihan (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,990  $>$  0,70. Motivasi kerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,950  $>$  0,70. Produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,980  $>$  0,70. Seluruh item pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Proses pengolahan data dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik dilakukan agar model yang diperoleh benar-benar telah memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari

regresi. Uji asumsi klasik dimulai dengan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

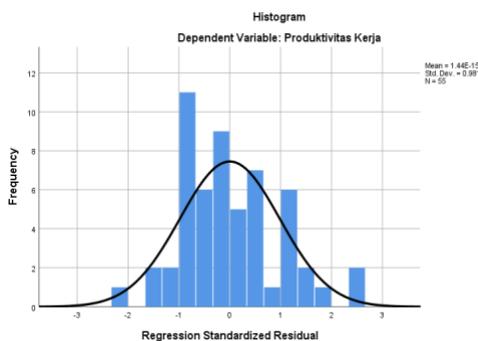
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49973619
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.071
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal= 200
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah, 2022

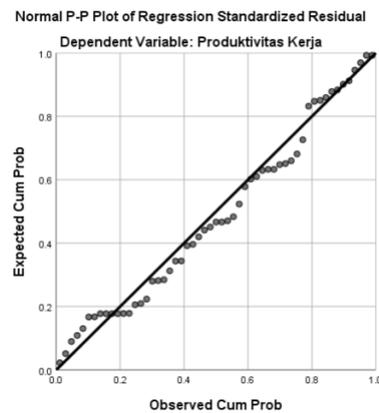
Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* yang dilakukan menggunakan SPSS 26 diatas, diketahui bahwa signifikan *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut > dari  $\alpha = 0,05$ . Maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 3. Grafik P-Plot



Sumber: data diolah, 2022

Gambar grafik histogram maupun grafik p-plot diatas memberikan pola distribusi yang normal. Pada grafik p-plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

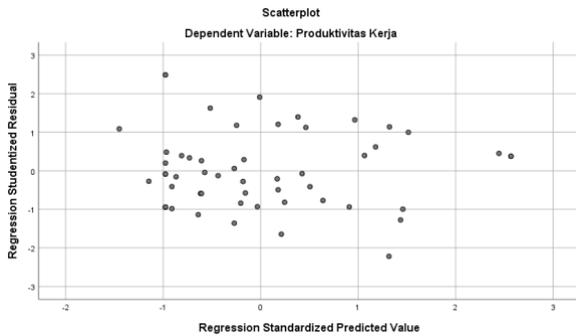
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.942	12.749		.309	.758		
	Pelatihan	.182	.065	.345	2.783	.007	.998	1.002
	Motivasi Kerja	.297	.120	.307	2.481	.016	.998	1.002

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas, nilai *tolerance* sebesar 0.998 lebih dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1.002 kurang dari 10 yang artinya kedua nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolonieritas sehingga hubungan antara kedua variabel independen terhadap produktivitas kerja tidak terganggu dan dapat membedakan pengaruh masing-masing bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja (Y)

Gambar 4. Grafik *Scatter Plot*



Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil data SPSS dapat dilihat pada gambar grafik *scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang menandakan adanya gejala heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak dipakai.

Kelayakan ini dapat memberikan jawaban pada hasil uji hipotesis yaitu terkait ada tidaknya pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja *Account Officer* di PT Permodalan Nasional Madani.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.942	12.749		.309	.758
	Pelatihan	.182	.065	.345	2.783	.007
	Motivasi Kerja	.297	.120	.307	2.481	.016

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah, 2022

Model persamaan berdasarkan tabel di atas adalah  $y = 3.942 + 0.182X_1 + 0.297X_2 + e$ . Nilai koefisien variabel pelatihan (X1)

bernilai 0,182. Koefisien tersebut bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pelatihan (X1) dengan produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien b2 pada variabel motivasi kerja (X2) bernilai 0,297. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.942	12.749		.309	.758
	Pelatihan	.182	.065	.345	2.783	.007
	Motivasi Kerja	.297	.120	.307	2.481	.016

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis signifikansi t pada tabel di atas, nilai t tabel adalah sebesar 1.674. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X1)  $2.783 > t\text{-tabel } 1.674$  menunjukkan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) diterima. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2)  $2.481 > t\text{-tabel } 1.674$  hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.091	2	51.545	6.690	.003 <sup>b</sup>
	Residual	400.655	52	7.705		
	Total	503.745	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1) Pelatihan (X2)

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,690. Nilai Ftabel sebesar 3,18. Nilai F-hitung > Ftabel ( $6,690 > 3,18$ ) maka hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.205	.174	2.776

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi didapat nilai *R Square* sebesar 0,205. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 20,5% produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena hasil uji t pada tabel 6, menunjukkan t hitung  $2,783 > t$  tabel 1,674 Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan positif sebesar 0,182 artinya peningkatan pelatihan yang diberikan kepada *Account Officer*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja *Account Officer* secara parsial sebesar

0,332, sehingga  $KD = (0,332^2) \times 100\% = 11\%$  menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima *Account Officer* memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas kerja *Account Officer* sebesar 11%.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena hasil uji t pada tabel 6, bahwa t hitung  $2,481 > t$  tabel 1,674. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja positif sebesar 0,297 artinya peningkatan motivasi kerja yang diberikan kepada *Account Officer*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja *Account Officer* secara parsial sebesar 0,294, sehingga  $KD = (0,294^2) \times 100\% = 9\%$  menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima *Account Officer* memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas kerja *Account Officer* sebesar 9%.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Permodalan Nasional Madani harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kegiatan pelatihan *Account Officer*. Dari variabel pelatihan, indikator waktu (banyaknya sesi) memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan indikator yang lain. Hasil penelitian tentang hubungan pelatihan dan produktivitas kerja *Account Officer* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, apabila pelatihan yang diberikan semakin baik dan ditingkatkan maka akan meningkat produktivitas kerja *Account Officer*. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Zulkarnaen (2018) dan Yudi Siswadi (2016), dimana kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Permodalan Nasional Madani harus mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada *Account Officer*. Dari variabel motivasi kerja, indikator hubungan kerja memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan indikator yang lain. Hasil penelitian tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja *Account Officer* menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada *Account Officer* maka akan semakin mampu meningkatkan produktivitas kerja *Account Officer*. Dengan demikian penelitian ini memberikan dukungan pada hasil penelitian Abdul Rachman (2018) dan Denok Sunarsi (2018), dimana kedua penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani
- c. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja *Account Officer* PT Permodalan Nasional Madani.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat penulis sampaikan yaitu:

- a. Sesi kegiatan pelatihan setiap tahunnya harus sama, bahkan seharusnya ditambah, dikarenakan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Perusahaan harus lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan, serta meningkatkan pelatihan dari berbagai indikator seperti jenis pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, kualifikasi pelatih, kualifikasi peserta, dan waktu (banyaknya sesi). Hal tersebut dilakukan agar *Account Officer* dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan dengan pelatihan yang telah diberikan, dikarenakan *Account Officer* memiliki peran besar didalam bisnis PT Permodalan Nasional Madani dan juga perekonomian di Indonesia, karena dapat meningkatkan sektor UMKM.
- b. Penambahan motivasi kerja selain insentif/bonus, yaitu gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan/penghargaan, dan keberhasilan. Perusahaan dapat memberikan motivasi dari aspek tersebut, seperti meningkatkan gaji yang diberikan, pimpinan yang dapat memberikan arahan dengan jelas, hubungan kerja antar pegawai yang baik, pengakuan/penghargaan berupa insentif/bonus, dan keberhasilan berupa *achievement* agar *Account Officer* semakin

semangat atas pencapaian prestasi yang didapatkannya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti beban kerja, kenaikan jabatan, fasilitas, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan hasil penelitian tersebut nantinya dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Dessler, G. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Indeks.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, P. I. (2012). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suku Buku.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Panggabean, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sa'adah, S. (2021). Pengaruh Metode Edutainment Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran IPS. *Jurnal Publikasi Berkala Pendidikan Ilmu Sosial: Volume 2, Nomor 1*, 67-69.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. (2010). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Fajar Interpratama Mandiri Penerbit Kencana.

### Jurnal dan Skripsi

- Hermawati, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus pada Perpustakaan Nasional). *Pustakawan Ahli Madya Perpustakaan Nasional*, 64-65.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021, November). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 1-21.
- Safitri, D. E. (2019, Juli). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi Vol 8 No 2*, 240-248.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol.11*, 1-23.
- Siswadi, Y. (2016, April). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17 No. 01*, 1-14.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1*, 21.
- Sunarsi, D. (2018, Februari). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. *Semarak, Vol. 1, No.1*, 1-17.
- Suprpto, Soegiarto, E., & Suroso, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kaltim Prima Coal Sangatta. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*, 1-18.
- Yunior, D. R. (2018, Agustus). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar. *Universitas Negeri Makassar*, 1-14.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018, September-Desember). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung Barat. *Vol. 2 No. 3*, 1-27.