



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta

Siti Aisyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : sitiaisyah3456789@gmail.com

Rani Kurniasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : rani.bsijakarta@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sumber data yang diperoleh menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini dibantu dengan software SPSS for windows. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $8,591 > 1,679$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Sedangkan hasil perhitungan variabel Motivasi Kerja didapatkan hasil uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu $-5,735 < 1,679$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai yang ditunjukkan dari hasil f hitung $38,996 > f$ tabel $3,20$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai.

Abstrack. This study was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of training and work motivation partially and simultaneously on employee productivity at BPPSDMP Ministry of Agriculture Jakarta. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 48 respondents, then the sampling technique used in this study used saturated samples. The scale used in this study is the Likert scale. The data source is obtained using primary data and secondary data. Primary data was obtained through the distribution of questionnaires to BPPSDMP employees of the Ministry of Agriculture Jakarta. While secondary data is obtained through books and

journals related to research. This research was assisted by SPSS software for windows. Based on the results of the study, it shows that training has a positive and significant effect on employee productivity at the BPPSDMP of the Ministry of Agriculture Jakarta because the calculated t value is greater than the table t with a value of $8.591 > 1.679$ and a sig value. $0.000 < 0.05$ which means that training has a positive and significant effect on employee productivity at BPPSDMP Ministry of Agriculture Jakarta. While the results of the calculation of the Work Motivation variable obtained the results of the t test The Effect of Work Motivation on Employee Productivity is known t calculate the table $< t$, which is $-5.735 < 1.679$ and the sig value. $0.000 < 0.05$ which means that Work Motivation has a negative and significant influence on Employee Productivity at BPPSDMP Ministry of Agriculture Jakarta. Training and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Productivity as shown from the results of f count $38.996 > f$ table 3.20 and sig value. $0.000 < 0.05$ which means that Training and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Productivity at BPPSDMP Ministry of Agriculture Jakarta.

Keywords : Training, Work Motivation, Employee Productivity.

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi terdapat berbagai sumber daya sebagai penggerak potensial kegiatannya, baik sumber daya manusia maupun non manusia. Kedua sumber daya ini saling melengkapi, namun sumber daya manusia lebih menentukan keberhasilan organisasi karena selalu terlibat dalam segala aktivitas. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu mengendalikan perilaku dan kinerja pegawai terhadap perusahaan. Kinerja suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari tim manajemen yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya yang bersifat dinamis memiliki kemampuan untuk berkembang tanpa batas, dan organisasi yang dilengkapi dengan peralatan canggih teknologi terkini akan kesulitan mencapai tujuannya tanpa dukungan sumber daya manusia yang terlatih dan profesional. Begitu pula sebaliknya, jika organisasi sudah memiliki sumber daya manusia yang terbaik, akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut tanpa adanya sumber daya lain yang mendukungnya.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai, perusahaan perlu mengetahui dan memahami kebutuhan pegawainya, karena kebutuhan pegawai adalah salah satu alasan mengapa mereka bekerja. Pegawai akan merasa puas dan merasa senang jika kebutuhannya terpenuhi. Selain itu, hal ini akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Pelatihan ditempat kerja yang berkelanjutan, diperlukan untuk meningkatkan kemahiran dan menemukan tambahan pegawai yang berpotensi. Untuk memenuhi tujuan organisasi, pelatihan pegawai mencoba untuk meningkatkan kemampuan, mengubah sikap, perilaku, dan meningkatkan kinerja. Diharapkan melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, kapasitas pegawai dapat tumbuh dan kinerja akan meningkat. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi biasanya diberikan oleh pimpinan yang ditunjuk sebagai agen perusahaan yang mampu menginspirasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, diharapkan dapat memberikan semangat kerja pada pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi, pegawai akan mampu bertahan dan bekerja seefektif mungkin sesuai dengan apa yang digeluti oleh organisasi tersebut. Organisasi harus semakin fokus pada kebutuhan pegawai jika ingin memaksimalkan potensinya. Pilihan ini dapat diteliti dan dikembangkan untuk memperluas kemampuan para pegawai.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian merupakan salah satu divisi yang dalam aktivitasnya mengelola SDM. Seperti yang diketahui kegiatan pengelolaan SDM ini bukanlah hal yang mudah, mulai dari perekrutan sampai dengan penempatan pegawai di lingkungan kementerian pertanian. Saat ini pegawai mengalami tekanan perubahan pada aktivitas pekerjaan yang lebih pada penggunaan aplikasi untuk membantu proses percepatan aktivitas pekerjaan. Dengan adanya aplikasi dalam proses aktivitas pekerjaan ini, pegawai merasa kurangnya pemahaman dalam penggunaannya, sehingga menghambat suatu pekerjaan. Untuk itu, maka perlu dilakukan kegiatan pelatihan secara berkelanjutan sebagai bentuk pemahaman, arahan dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja. Namun saat ini banyak keluhan yang dihadapi beberapa pegawai dikarenakan belum terkelolanya kegiatan pelatihan yang berdampak pada turunnya semangat kerja pegawai di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian Jakarta. Turunnya kinerja tersebut diikuti dengan menurunnya motivasi pegawai, oleh sebab itu diperlukan sikap dan tindakan

dengan cepat yang harus dilakukan manajemen untuk segera memperbaiki kondisi tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis hanya berfokus membahas tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dan penulis tertarik untuk mengambil judul. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta”.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, atau pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan maksud agar setiap pegawai dapat menambah kompetensi (Dhyan, 2021). Strategi organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dapat digambarkan sebagai pelatihan. Bergantung pada kebutuhan organisasi, pelatihan dilakukan secara berkelanjutan. Motivasi karyawan meningkat sebagai hasil dari pelatihan, yang memotivasi mereka untuk meningkatkan aktivitas kerja mereka selain meningkatkan kapasitas dan kualitas mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu seseorang termotivasi ketika mereka merasakan dorongan untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Motif yang berarti dorongan atau daya penggerak yang terdapat pada diri seseorang. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan daya penggerak atau sumber dorongan yang memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat dan mengubah perilaku manusia sedemikian rupa sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik bagi individu tersebut (Lutfi & Wihara, 2018).

Produktivitas Pegawai

Busro mengatakan produktivitas kerja adalah sikap mental seseorang dan usahanya untuk menggunakan sumber daya dengan seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil

yang lebih baik, yang pada akhirnya diukur dari masukan (*input*) yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Akila, 2021).

Hipotesis

H1 = Hipotesis variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

H2 = Hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

H3 = Hipotesis variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka diperlukan pengukuran yang tepat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian terhadap suatu populasi atau sampel tertentu (Saragih, 2021).

Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah seluruh jumlah dari objek yang telah ditetapkan untuk dilakukan penelitian sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Tanjung, 2019). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum di BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta berjumlah 48 pegawai.

Sampel

Hibberts mengatakan sampel adalah bagian dari elemen yang diambil dari kelompok yang lebih besar dengan maksud mempelajari detail penting tentang populasi secara keseluruhan melalui pemeriksaan sampel (Firmansyah & Dede, 2022). Cara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono, sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Fajri, 2022). Hal ini sering dilakukan ketika ukuran populasi

kecil atau bertujuan untuk menarik kesimpulan yang luas dengan kesalahan yang kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 48 orang pegawai di BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas ini, digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisiонер. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 48, dan didapat $df = 48-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,284.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliable. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Pelatihan, 10 instrumen untuk Motivasi Kerja dan 10 instrumen untuk Produktivitas Pegawai yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbac's Alpha | Batasan | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|---------|------------|
| Pelatihan | 0,746 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,715 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Pegawai | 0,884 | 0,60 | Reliabel |

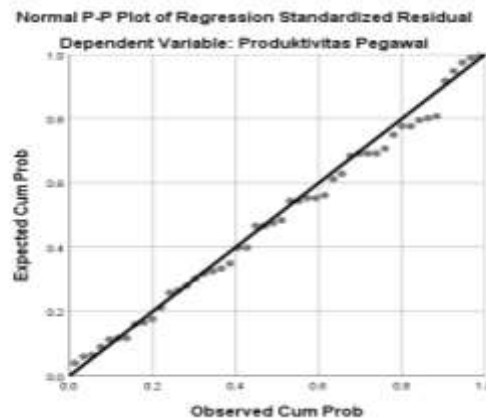
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik (reliabel).

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian SPSS maka dapat diketahui hasil pengujian normalitas yang terdapat dalam normal probability plot adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas
Normal Probability Plots
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan gambar 1. Normal Probability Plot diatas, dapat dilihat bahwa titik regresi menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel II.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.121 | 4.501 | | 4.248 | .000 | | |
| | Pelatihan | 1.823 | .212 | 1.314 | 8.591 | .000 | .347 | 2.879 |
| | Motivasi Kerja | -1.353 | .236 | -.877 | -5.735 | .000 | .347 | 2.879 |

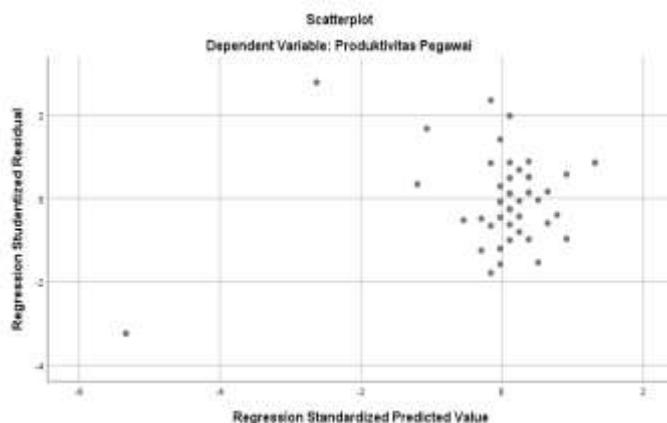
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel II diatas, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independen berada di bawah 10 yaitu sebesar 2,879. Selain itu nilai-nilai tolerance setiap variabel berada di atas 0,10 yaitu sebesar 0,347. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang

digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar II.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dari gambar IV.6 scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Linearitas

Tabel III.

Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Unstand arized Residual * | Between Groups | (Combined) | 127.015 | 15 | 8.468 | 1.320 | .247 |
| | | Linearity | .000 | 1 | .000 | .000 | 1.000 |
| | | Deviation from Linearity | 127.015 | 14 | 9.072 | 1.414 | .203 |
| Unstand arized Predicted Value | Within Groups | | 205.317 | 32 | 6.416 | | |
| | Total | | 332.332 | 47 | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel III. Hasil Uji Linearitas diatas, dapat dilihat bahwa pada nilai signifikan diperoleh nilai *Linearity* sebesar 1.000 nilai ini lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau kedua variabel independen yaitu

variabel (Pelatihan dan Motivasi Kerja), memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen (Produktivitas Pegawai). Dalam hal ini untuk uji linearitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.121 | 4.501 | | 4.248 | .000 |
| | Pelatihan | 1.823 | .212 | 1.314 | 8.591 | .000 |
| | Motivasi Kerja | -1.353 | .236 | -.877 | -5.735 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel IV.11 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 \text{ (Rumus Dasar)}$$

$$Y = 19,121 + 1,823 X_1 - 1,353 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

Konstanta a sebesar 19,121, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel jumlah Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya 0 maka variabel Produktivitas Pegawai (Y) bernilai 19,121.

Nilai koefisien regresi variabel jumlah Pelatihan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 1,823. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar **1 satuan** pada **variabel jumlah Pelatihan (X1)**, maka nilai variabel **Produktivitas Pegawai (Y)** akan meningkat **sebesar 1,823 satuan** dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai negatif yaitu sebesar -1,353. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar **1 satuan** pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka nilai variabel **Produktivitas Pegawai (Y)** akan menurun **sebesar -1,353 satuan** dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Koefisien Determinasi R²

Tabel V.
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .796 ^a | .634 | .618 | 2.718 | 1.529 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R² sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja sebesar 63,4% terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai, sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel VI.
Hasil Uji t Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.121 | 4.501 | | 4.248 | .000 |
| | Pelatihan | 1.823 | .212 | 1.314 | 8.591 | .000 |
| | Motivasi Kerja | -1.353 | .236 | -.877 | -5.735 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 8,591 > 1,679. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai sebesar -5,735 < 1,679. Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Uji F (Uji Simultan)**Tabel VII.
Hasil Uji F**

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 575.980 | 2 | 287.990 | 38.996 | .000 ^b |
| | Residual | 332.332 | 45 | 7.385 | | |
| | Total | 908.313 | 47 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 38,996 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $38,996 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara keseluruhan terhadap Produktivitas Pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $8,591 > 1,679$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai sebesar $-5,735 < 1,679$. Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta, diketahui nilai F hitung sebesar 38,996 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $38,996 > 3,20$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

SARAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan saran yaitu :

Bagi Perusahaan, Motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, meskipun motivasi kerja dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus meninjau kembali program pemberian motivasi kerja yang efektif agar dapat memaksimalkan produktivitas pegawainya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain dalam variabel bebas yang belum dibahas dalam penelitian ini, contohnya : Budaya Organisasi, Stress kerja, Keselamatan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Karier dan lain-lain. Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menggunakan lebih banyak divisi di dalam suatu perusahaan atau instansi, untuk objek penelitian agar bisa meneliti dengan jumlah populasi yang lebih banyak.

DAFTAR REFERENSI

- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian (Edisi Pert)*. Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- January, V. N., & Laia, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . ISS Indonesia Cabang Medan Journal of Management Science (JMAS). 2(1), 17–21.

- Maidarti, T. dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Rasmini, N. W. (2023). *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. Lombok Tengah : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif : Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta : CV. BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.