

# **PENGARUH DAN PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PERTAMINA LUBRICANTS BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Muhammad Sya'rani<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Syahrani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,  
NPM16310802

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,  
NIDN1119056501

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,  
NIDN1125097401

Email: [Muhammadsyarani456@gmail.com](mailto:Muhammadsyarani456@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pada Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. populasi dari penelitian ini akan difokuskan pada divisi *Distribution* dengan jumlah karyawan yang akan dilakukan pengambilan sampel sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian secara parsial (Uji T) diketahui nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar  $0,00 < 0,05$  dan variabel motivasi (X2) sebesar  $0,02 < 0,05$ , jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin. berpengaruhnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan-masukan yang diadakan oleh instansi, selain itu materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan serta semangat dan etos kerja karyawan untuk mencapai suatu efisiensi kerja.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and motivation on employee productivity of PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin*

*The type of research used in this study is quantitative research with survey methods. the population of this study will be focused on the Distribution division with the number of employees to be sampled as many as 30 people.*

*The partial results of the study (T test) revealed significance values for the training variable (X1) of  $0.00 < 0.05$  and motivation variable (X2) of  $0.02 < 0.05$ , if the significance value  $< 0.05$  then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  are accepted, so the training and motivation variables have a positive and significant effect on employee productivity. So it can be concluded that the training and motivation variables significantly influence the productivity of PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin. the influence of training and motivation on employee performance is because employees have the ability and good knowledge to receive input held by the agency, besides the training material provided can add insight into the training participants as well as employee morale and work ethic to achieve a work efficiency.*

*Keywords: Job Training, Motivation, Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Jasa dalam menggunakan tenaga kerja yang efektif dan terarah dalam menentukan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk karyawan sigap dan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi sesudah karyawan yang dipilih dan ditentukan, kemudian direkrut dan dilantik selanjutnya diberikan kepercayaan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Pelatihan bagian dari usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang dapat ditentukan ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dalam pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisas

PT Pertamina Lubrricants merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero), yang didirikan pada 23 September 2013 dan menerima pemisahan (spin-o ) Unit Bisnis Pelumas PT Pertamina (Persero) pada 30 Oktober 2013. Pendirian Perusahaan didasarkan Akta No.35 yang dibuat di hadapan Notaris Lenny Janis Ishak, S.H. dan PT Pertamina Lubrricants.

PT Pertamina Lubrricants didirikan sebagai pelaksanaan amanat Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas. Tujuan pendirian Perusahaan adalah meningkatkan kekuatan bisnis Perseroan di

bidang usaha pelumas pada masa mendatang, melalui cakupan bisnis di dalam dan luar negeri. Cakupan bisnis Perusahaan meliputi dalam dan luar negeri. PT Pertamina Lubrricants bertekad pada masa-masa mendatang dapat menjadi perusahaan pelumas kelas dunia, dan mencapai posisi sebagai Top 20 World Lubrricants Company.

Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pertamina Lubrricants, dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan PT. Pertamina Lubrricants, maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan PT. Pertamina Lubrricants dalam melaksanakan kegiatan operasional serta pengaruh dari motivasi dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilan, maka diharapkan melalui pelatihan dan motivasi yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PERTAMINA LUBRRICANTS BANJARMASIN"

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. populasi dari penelitian ini akan difokuskan pada divisi *Distribution* dengan jumlah karyawan yang akan dilakukan pengambilan sampel sebanyak 30 orang

## HASIL PENELITIAN

Jumlah Responden Berdasarkan Pada Masa Kerja (Orang)

Tabel 1 Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
Kurang dari 1 tahun	0	0 %
1 tahun - 2 tahun	0	0 %
Lebih dari 2 tahun	30	100 %
Total	30	100,0

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pertamina Lubrircants Banjarmasin mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun.

### 1. Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Moment*. Dalam uji validitas, kriteria suatu nilai dinyatakan valid apabila hasil uji  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini, uji validitas

dilakukan menggunakan 30 kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden.

Diketahui  $N = 30$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka  $r_{tabel} = 0,361$ . Setiap item pernyataan dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,361$ . Berikut adalah hasil uji validitas yang penulis dapatkan:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
PELATIHAN KERJA	X1	0,770	0,361	<i>Valid</i>
	X1	0,651	0,361	<i>Valid</i>
	X1	0,423	0,361	<i>Valid</i>
	X1	0,906	0,361	<i>Valid</i>
	X1	0,720	0,361	<i>Valid</i>
	X1	0,718	0,361	<i>Valid</i>
MOTIVASI	X2	0,715	0,361	<i>Valid</i>
	X2	0,607	0,361	<i>Valid</i>
	X2	0,547	0,361	<i>Valid</i>
	X2	0,838	0,361	<i>Valid</i>
	X2	0,525	0,361	<i>Valid</i>
	X2	0,691	0,361	<i>Valid</i>
PRODUKTIVITAS	Y	0,656	0,361	<i>Valid</i>
	Y	0,713	0,361	<i>Valid</i>
	Y	0,713	0,361	<i>Valid</i>
	Y	0,642	0,361	<i>Valid</i>

	Y	0,692	0,361	<i>Valid</i>
	Y	0,600	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada Karyawan PT. Pertamina Lubrircants Banjarmasin setiap indikator dinyatakan Valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) yaitu sebesar 0,361, maka kuisisioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam melakukan penelitian, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 60 %

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Indicator	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan Kerja	0.799	6
Motivasi	0.735	6
Produktivitas	0.735	6

Sumber : Data Primer diolah tahun 202

Berdasarkan tabel dan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

## 2. Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dari Pelatihan terhadap Produktivitas dilihat dari koefisien regresi ( $\beta$ ). Dari hasil perhitungan tabel diatas maka dapat dapat dibentuk persamaan regresi  $Y = 5.679 + 0,683$

### 2) Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Pertamina Lubrircants Banjarmasin.

hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Pertamina Lubrircats Banjarmasin. Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis secara kuantitatif. Menunjukkan bahwa variabel independen (Produktivitas) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Pelatihan dan Motivasi). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi 0,00 < 0,05 dan 0,02 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis berbunyi:

H<sub>0</sub> : Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

H<sub>a</sub> : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas.

H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

H<sub>a</sub> : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas.

## PEMBAHASAN

### 1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki produktivitas karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi teaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan variabel Pelatihan Kerja pada Karyawan PT. Pertamina Lubrricants Banjarmasin dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,00 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau  $0,00 < 0,05$  jika dapat disimpulkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima sehingga variabel pelatihan kerja berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Malayu S.P Hasibuan (2001:97) : pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

### 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Usmara (2006:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Hodgetts dan luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan pencapaian tujuan/insentif. Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia bersikap dengan cara tertentu. Menurut Stokes (1966:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan variabel Motivasi pada Karyawan PT. Pertamina Lubrricants Banjarmasin dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan

Kerja sebesar 0,02 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau  $0,02 < 0,05$  jika dapat disimpulkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## PENUTUP

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa:

Hasil penelitian secara parsial (Uji T) diketahui nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar  $0,00 < 0,05$  dan variabel motivasi (X2) sebesar  $0,02 < 0,05$ , jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pertamina Lubricants Banjarmasin. berpengaruhnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan-masukan yang diadakan oleh instansi, selain itu materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan serta semangat dan etos kerja karyawan untuk mencapai suatu efisiensi kerja

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Azwar, Saiffuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo

Hasibuan, Malayyu. 2001. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta, Cetakan Ketiga, Edisi Revisi, Bumi Aksara.

Irmayani, D., Sayono dan S.A. Anwar. 2013. *Perbedaan Intensitas Pemakaian Insektisida Rumah Tangga Dengan Resistensi Nyamuk Aedes Aegypti Terhadap Golongan Piretroid Di Kota Semarang*. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Semarang. Semarang.

Karim (2012), Penelitian yang berjudul *“significant of training and post training evaluation for employee effectiveness: an empirical study on sainsbury’s supermarket ltd,*

Kavanaugh, Raphael R. & Jack D. Ninemeier, , 2001. *Supervision in the Hospitality Industry, American Hotel & Lodging Association*, America

Lumbanraja 2010, penelitian yang berjudul **“pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di badan pelayanan kesehatan RSUD Langsa**

Moekijzat, 2002, *Dasar-dasar Motivasi*, Pionis Jaya, Jakarta

Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.

Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sugiyono, 2016 *Statitika Penelitian*". Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2004. "Metode Penlitian Bisnis". Alfabeta, Bandung

Sultana (2012), penelitian yang berjudul *“Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan”*. Tujuan penelitian ini adalah untuk

mengetahui dampak dari pelatihan terhadap kinerja karyawan

Syarif, Rusli. 2001. *Produktivitas*. Bandung: Angkasa.