

Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur

Nabilla Yusman¹, Irwin Sukrisno Sugeng²

Universitas Bina Sarana Informatika

email: nabillayusman97@gmail.com

Article History

Received: 01/10/2023

Revised: 08/01/2023

Accepted: 12/10/2023

Keywords:

Training, Performance, Work Productivity

***Abstract:** With the implementation of correct and appropriate training, companies can improve the performance of employees in achieving predetermined work productivity. This study aims to determine how big the "The effect of training and performance on employee work productivity in Badan Pertanahan Nasional East Jakarta". The method in this study is quantitative, a type of research that is structured with a clear aim to be able to validate the problem that has been determined. The number of respondents to the research at the East Jakarta National Land Agency was 41 people. Based on the results of the multiple regression test, the regression coefficient value for Training = 0.363 this means that if the respondents' responses regarding Training increase by one unit, it will be able to increase Work Productivity, then the coefficient value regression for performance = 0.837, this means that if performance is increased by one unit it will directly affect the increase in work productivity. Then it was found that the value of R = 0.766 which means that the relationship between training and performance has a strong relationship to increasing work productivity because the value of R = 87.5%, while the magnitude of the coefficient of determination (R²) is 0.766 which means the variability of work productivity variables which can be explained by the variability training and performance that is equal to 75.3%.*

PENDAHULUAN

Institusi atau perusahaan biasanya memiliki beragam instrumen dalam mencapai tujuan, dan salah satu instrumen tersebut adalah sumber daya manusia (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak terpenting dalam operasi sebuah institusi atau perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, terutama di era globalisasi seperti sekarang ini. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan memberikan pelatihan.

Pelatihan adalah usaha yang terencana dari institusi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, dan pengetahuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang benar dan tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang

maksimal. Pelatihan dapat ditujukan kepada karyawan baru maupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan baru, mereka memerlukan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, sementara karyawan yang telah lama bekerja perlu dilatih dan terus belajar untuk memperbaiki kinerja yang mungkin kurang optimal. Karyawan yang sudah berpengalaman juga perlu mempelajari teknologi dan keterampilan baru agar bisa beradaptasi dengan perubahan dan kebijakan baru di perusahaan atau institusi.

Pelatihan dalam sebuah perusahaan atau institusi membawa banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, manfaatnya termasuk meningkatnya stabilitas kinerja perusahaan, efisiensi, dan produktivitas kerja yang lebih baik. Bagi karyawan, pelatihan memberikan manfaat seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, dan peningkatan rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih maksimal.

Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur adalah lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang berkantor di Jl. Dr. Sumarno No. 14, RT. 3/RW. 8, Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur. Badan Pertanahan Nasional memiliki tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas-tugasnya mencakup penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan survei, pengukuran, dan pemetaan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, serta pemberdayaan masyarakat.

Pelatihan yang diterapkan di Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dalam menjalankan berbagai bidang pekerjaan sesuai dengan keterampilan mereka. Melalui pelatihan ini, upaya dapat dilakukan untuk mengurangi dan mencegah kesalahan dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam rangka menginvestigasi dampak pelatihan dan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur. Pendekatan ini disebut kuantitatif karena penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden berdasarkan aturan yang telah ditetapkan dan dengan menggunakan analisis statistik. Teori penelitian digunakan sebagai dasar untuk mengarahkan observasi di lapangan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini bersifat terstruktur dan terorganisir dengan baik, dengan langkah-langkah penelitian yang jelas hingga terbentuknya agenda penelitian. Seperti yang dikatakan oleh Safani (2021), metode penelitian digunakan untuk menginvestigasi masalah tertentu dan mengumpulkan data melalui observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk memvalidasi masalah yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan Selvy (2021), populasi merujuk pada wilayah atau area yang mencakup objek dan subjek tertentu yang memiliki karakteristik atau keistimewaan tertentu. Penelitian ini menentukan populasi sebagai seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur, yang berjumlah 41 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Nurjaya, 2021). Oleh karena itu, seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur, yang berjumlah 41 orang, dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan cara mendistribusikan pertanyaan kepada partisipan (Gusrizaldi, 2020). Hasil jawaban dari kuesioner tersebut akan digunakan sebagai sumber utama informasi untuk analisis dalam penelitian ini. Penyebaran daftar pertanyaan bertujuan untuk melibatkan pihak-pihak yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti. Skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Responden	Percent
Valid	Laki-laki	25	61,5%
	Perempuan	16	38,5%
	Total	41	100%

Tabel 1. menunjukkan jumlah responden yang seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan 25 responden pria dan 16 responden perempuan dari total 41 responden.

Tabel 2. Umur Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	20 – 25 tahun	18	46,5%
2.	26 – 30 tahun	13	33%
3.	31 – 35 tahun	7	14%
4.	36 – 40 tahun	3	6,5%
Total		41	100%

Tabel 2. mengindikasikan bahwa mayoritas responden (46,5%) berada dalam kelompok usia 20-25 tahun, diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun (33%), dan sebagian kecil (6,5%) berada di kelompok usia lainnya.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

		Responden	Percent
Valid	SMA/SMK	12	28,5%
	D1-D3	10	23,5%
	S1/S3	19	48%
	Total	41	100%

Data pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka (48%) memiliki pendidikan tinggi, yaitu S1-S3.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan	Indikator 1	0.657	0.308	Valid
	Indikator 2	0.660		
	Indikator 3	0.584		
	Indikator 4	0.575		
	Indikator 5	0.643		
Kinerja	Indikator 1	0.522	0.308	Valid
	Indikator 2	0.442		
	Indikator 3	0.623		
	Indikator 4	0.753		
	Indikator 5	0.631		
	Indikator 1	0.823		
	Indikator 2	0.776		
	Indikator 3	0.676		
	Indikator 4	0.636		
	Indikator 5	0.676		

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel kinerja, pelatihan dan produktivitas kerja lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rtabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel pelatihan dan kinerja, terhadap produktivitas kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel yang diuji sudah melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu pelatihan dan kinerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan telah lulus dalam uji reliabilitas, sehingga dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92510494
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.098
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,034 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

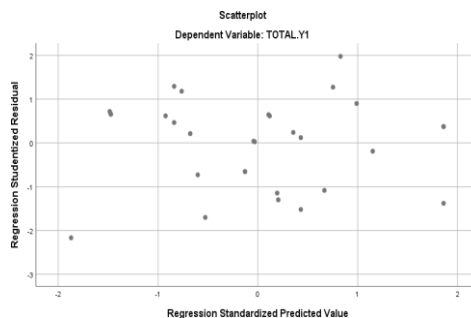
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.572	1.747
	Kinerja	.572	1.747

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Selain itu, nilai Tolerance value (nilai Toleransi) lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hasil ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara besarnya data dan residual, sehingga perubahan skala data tidak akan menyebabkan perubahan yang signifikan pada residual.

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.693	3.301		1.119	.270
	Pelatihan	.363	.171	.221	2.127	.040
	Kinerja	.837	.122	.715	6.884	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 7 di atas, hasil analisis regresi linear menghasilkan koefisien untuk variabel pelatihan sebesar 0.363 dan untuk variabel kinerja sebesar 0.837, dengan konstanta sebesar 3.693. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.693 + 0.363X_1 + 0.837X_2$$

Dengan koefisien-koefisien dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.693 mengindikasikan bahwa jika variabel pelatihan dan kinerja dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan memiliki nilai awal sebesar 3.693.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.363 yang positif menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas Kerja adalah positif dan memiliki kekuatan yang cukup signifikan.
3. Nilai koefisien regresi kinerja sebesar 0.837 yang juga positif menunjukkan bahwa pengaruh kinerja terhadap Produktivitas Kerja juga bersifat positif dan memiliki pengaruh yang cukup kuat.

Berdasarkan tabel 7 di atas, angka t-tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df_2 = 38$ ($41 - 2 - 1$) adalah sebesar 2.024. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), nilai t-hitung adalah 2.367. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa t-hitung (2.367) > t-tabel (2.024) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima, sedangkan untuk variabel kinerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), nilai t-hitung adalah 2.168. Hasil ini menunjukkan bahwa t-hitung (2.168) juga lebih besar daripada t-tabel (2.024) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja juga dapat diterima.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3619.486	2	1809.743	56.828	.000 ^b
	Residual	2006.286	63	31.846		
	Total	5625.773	65			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kinerja						

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai F-hitung sebesar 56.828, sedangkan nilai F-tabel sebesar 4.098 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Kinerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3.453
a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Kinerja				

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel independen, yaitu pelatihan dan kinerja, terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 0,839 atau 83,9%. Artinya, sekitar 83,9% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pelatihan dan kinerja, secara bersama-sama. Sementara sisanya, sekitar 16,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai t hitung sebesar 2.168, yang secara signifikan melebihi nilai t tabel sebesar 2.024, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Analisis data statistik juga mengungkapkan bahwa kinerja berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.347. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik memiliki dampak yang positif, membuat karyawan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2021). "Penerapan Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Meningkatkan Usaha Kecil dan Menengah di Desa Wawoangi Kec. Sampoiawa di Tengah Pandemic Covid-19," *Community Development Journal*, 2(1), 76–80.
- Edy (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke 1)*. Jakarta: Kencana.
- Erika (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4 (2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Firman, A (2023). "Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja," *jurnal Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>
- Gusrizaldi (2020). Analisis "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrako Swalayan Teluk Kuantan," *Jurnal Valuta*, 2(2), 286–303.

- Halimah (2022). “Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie,” *Jurnal Unigha* Vol. 2, 50–63. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/viewFile/535/546>
- Hamisah, S (2023). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23418>
- Hamzah (2019). “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BPR Sinar Mas Pelita Cabang Cipeundeuy Yuyu,” *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 3(1), 98–105. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.846>
- Mudiantono, N (2020). “Analisis Pengaruh Brand Associations, Brand Awareness, dan Brand Image Terhadap Loyalitas Merek Dengan Ekuitas Merek Sebagai Variabel Intervening Pada Sepatu Olahraga Nike di kota Semarang,” *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Nurjaya (2021). “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nurlina (2020). “Analisis Bauran Pemasaran Pada Masa New Normal di Praktik Keperawatan Mandiri Kota Tasikmalaya,” *Laporan Kerja - Program Studi D3 Keperawatan Dan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*.
- Rosnaini (2019). “Analisis Tingkat Kepuasan Nasabah Terhadap Sistem Antrian Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Btp Tamalanrea,” tersedia di <https://osf.io/v6zha>
- Safani (2021). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 1(1), 841–856. Tersedia di <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Saihudin (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwala Inspirasi Indonesia.
- Sari, N. U. R. B. (2021). “Analisis Strategi Pemasaran Dalam Peningkatan Pembiayaan Konsumtif Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Syariah, Tbk Kantor Cabang Pembantu Gowa Sungguminasa,” *Ideas.repec.org* tersedia di (<https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/rvtpk.html>)
- Selvy (2021). “Hubungan Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sepatan,” *Journal of Nursing Practice and Education* Vol.1 (2):169-180, DOI:10.34305/jnpe.v1i2.305, 169–180.
- Sudarsono, H (2020). *Buku Manajemen Pemasaran*. Jakarta: CV Pustaka Abadi.
- Suwanto (2021). “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Widyawati, Nur dan Ira Zulviana (2021). “Analisis Pelayanan Administrasi dan Tanggung Jawab Petugas Tiket Kapal Jasa Transportasi Laut Terhadap Kepuasan Penumpang Pada PT. Pelayanan Nasional Indonesia Cabang Surabaya,” *Jurnal Baruna Horizon*, Vol 4 No. 1, 54–63.