

**PENGARUH MOTIVASI KERJA & PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN BONE**

Darwis T¹, Erialdy², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ darwistahang@gmail.com

Email : ² erialdy@unis.ac.id

Email : ³ emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh parsial dari motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bone. Produktivitas kerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi penegakan Peraturan Daerah, yang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Permasalahan utama yang diangkat adalah sejauh mana faktor psikologis dan pengembangan keahlian individu mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas hasil kerja pegawai Satpol PP. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei eksplanatori. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Bone. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (0.167) dan pelatihan kerja (0.100) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja di Satpol PP Kabupaten Bone harus dicapai melalui strategis antara perbaikan iklim kerja (mendorong motivasi) dan program pengembangan SDM (pelatihan).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja.

Abstrak

This study aims to analyze and test the partial effect of work motivation (X1) and job training (X2) on employee productivity (Y) at the Public Order Agency (Satpol PP) Office in Bone Regency. Employee productivity is an indicator of an organization's success in enforcing Regional Regulations, which is largely determined by the quality of its human resources. The main question raised is the extent to which psychological factors and individual skill development can improve the efficiency and effectiveness of Satpol PP employees' work. The research method used was a quantitative descriptive approach with an explanatory survey approach. The sample consisted of all employees working at the Satpol PP Office in Bone Regency. Data were collected through a

structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression. This analysis technique was used to determine the partial contribution of the independent variables to the dependent variable. The results showed that work motivation (0.167) and job training (0.100) each had a positive and significant effect on work productivity. This finding implies that efforts to increase work productivity at the Satpol PP in Bone Regency must be achieved through a strategic combination of improving the work climate (encouraging motivation) and human resource development programs (training).

Keywords: *Work Motivation, Job Training, Work Productivity, Employees, Civil Service Police Unit.*

A. Pendahuluan

Kinerja dan **produktivitas kerja** pegawai merupakan isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama pada organisasi yang bergerak di sektor pelayanan publik dan penegakan hukum, seperti **Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bone**. Produktivitas yang tinggi di Satpol PP sangat krusial karena menentukan efektivitas penertiban, penegakan Peraturan Daerah (Perda), dan pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum. Kegagalan dalam mencapai produktivitas yang optimal dapat berdampak langsung pada terganggunya ketertiban dan citra pemerintah daerah.

Pencapaian produktivitas kerja pegawai (Y) sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di mana penelitian ini memfokuskan pada dua variabel utama: **Motivasi Kerja (X1)** dan **Pelatihan Kerja (X2)**. **Pertama, Motivasi Kerja** merupakan dorongan psikologis internal maupun eksternal yang mengarahkan semangat, inisiatif, dan upaya individu untuk mencapai kinerja terbaik (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks Satpol PP, motivasi yang kuat diperlukan agar pegawai memiliki **dedikasi** dan **disiplin tinggi** dalam menghadapi tantangan lapangan yang seringkali berisiko. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan ketidaktegasan, rendahnya kehadiran, dan kurangnya inisiatif dalam penegakan aturan. **Kedua, Pelatihan Kerja** merupakan upaya sistematis organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) pegawai agar kompeten dalam menjalankan tugasnya (Dessler, 2020). Mengingat tugas Satpol PP yang dinamis dan memerlukan pemahaman hukum, negosiasi, hingga keterampilan pengendalian massa, pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sangat menentukan kemampuan pegawai untuk bekerja secara **efisien** dan **efektif** (produktivitas). Pelatihan yang minim atau tidak relevan dapat menyebabkan kesalahan prosedur dan ketidaktepatan dalam bertindak.

Hubungan antara kedua variabel independen ini dengan produktivitas adalah saling melengkapi: Motivasi memberikan **kemauan** (*willingness*), sementara Pelatihan memberikan **kemampuan** (*ability*). Secara logis, kombinasi dari kemauan yang tinggi dan kemampuan yang memadai akan menghasilkan Produktivitas Kerja Pegawai yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan kuantitatif sejauh mana Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan dan parsial memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Bone, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan SDM di instansi tersebut.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** deskriptif dengan metode survei eksplanatori. Menurut Sugiyono (2016), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (variabel independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya, melalui penelitian deskriptif ini dapat diketahui gambaran motivasi kerja, pelatihan pegawai, dan produktivitas satuan polisi pamong praja kabupaten Bone.

Adapun, populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang pegawai yang merupakan keseluruhan pegawai pada kantor satuan polisi pramong praja kabupaten Bone. Selanjutnya, peneliti akan mengambil sampel jenuh yaitu keseluruhan dari jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 63 orang pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Bone.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) yang merupakan variabel independen, sedangkan variabel produktivitas kerja (Y) merupakan variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah studi pustaka, kuesioner, wawancara, dan studi lapangan. Selanjutnya, data primer yang diperoleh oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner, diuji terlebih dahulu dengan menggunakan analisis uji persyaratan analisis data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Menurut Sugiyono (2016), teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data pada penelitian ini sebagai kriteria untuk menguji data sebelum data dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Adapun kriteria pengujian tersebut diantaranya:

1) Uji Validitas Data

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Uji ini bertujuan untuk menentukan kualitas hasil instrumen penelitian yang diperoleh dari jawaban 63 orang responden yang sudah mengisi kuesioner penelitian yang bersifat valid atau tidak. Jumlah pernyataan yang ada pada masing-masing variabel adalah antara 9-10 pernyataan, sehingga akan diperoleh 9-10 validitas data untuk masing-masing variabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini yaitu:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Nilai r tabel dengan 63 orang responden dengan tingkat signifikansi 0.05 uji dua arah pada 63 responden. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel,

sehingga diperoleh nilai (df) adalah 61. Nilai r tabel dengan (df) 61 adalah 0.2480. Hasil dari uji validitas data pada variabel motivasi kerja (X1), variabel pelatihan kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y) secara ringkas, dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	rata-rata r-hitung	r-tabel	Keterangan	Data
Motivasi Kerja (X1)	0.8141	0.2480	r-hitung > r-tabel	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	0.6992	0.2480	r-hitung > r-tabel	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0.5801	0.2480	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil rata-rata jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (x2), dan produktivitas kerja (Y). semua butir pernyataan yang ada didalam pernyataan mempunyai rata-rata nilai korelasi r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.2480) dengan tingkat signifikansi 0.05 uji dua arah pada 63 responden, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa data hasil rata-rata jawaban responden dari masing-masing pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan pada setiap variabel penelitian yang diteliti baik itu untuk variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y) pada pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten Bone dapat dinyatakan valid sehingga data penelitian untuk variabel motivasi kerja (X2), pelatihan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) dapat diikutsertakan kedalam uji analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan pengukuran dalam penelitian yang dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* suatu variabel dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60. Adapun, hasil analisis uji reliabilitas data masing-masing variabel secara ringkas dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	10	0.60	0.943	Valid
Pelatihan Kerja	9	0.60	0.867	Valid
Produktivitas Kerja	10	0,60	0.771	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Pada tabel 2. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki Cronbach's Alpha

sebesar 0.943 atau 94.3%. Selanjutnya, variabel pelatihan kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.867 atau 86.7%, dan variabel produktivitas kerja sebesar 0.771 atau 77.1%. Oleh karena itu, nilai reliabel masing-masing variabel lebih besar dari nilai kriteria Cronbach's Alpha 0.60, maka dapat dikatakan semua variabel reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3. dibawah berdasarkan output SPSS versi 29 terhadap 2 variabel independent yaitu motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sign.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
(Constant)	13.539	0.827		16.379	0.000
Motivasi Kerja	0.167	0.018	0.649	9.204	0.000
Pelatihan Kerja	0.100	0.030	0.220	3.336	0.001

a. Dependent variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan pada tabel 3. diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.931 + 0.170X_1 + 0.107X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 13.539, menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 13.539.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0.167 (bernilai positif) artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0.167. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi dan produktivitas kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) adalah sebesar 0.100 (bernilai positif) artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan kerja

mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0.100. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noranisa dan Rijali (2025), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun besar pengaruhnya sebesar 43.8%. Herzberg berargumen bahwa Motivator adalah satu-satunya faktor yang secara positif dan langsung memengaruhi kinerja serta produktivitas karena memicu dorongan internal untuk berprestasi (Herzberg, Mausner., & Snyderman, 1959). Motivasi Intrinsik (melakukan pekerjaan karena kesenangan dan minat) secara signifikan menghasilkan kualitas kinerja yang lebih tinggi, kreativitas, dan ketekunan yang lebih besar dibandingkan Motivasi Ekstrinsik (melakukan pekerjaan untuk imbalan). Produktivitas yang tinggi dan berkelanjutan di lingkungan kerja yang kompleks lebih mungkin dicapai melalui motivasi intrinsik (Deci & Ryan., 2000).

Motivasi Kerja merupakan faktor psikologis internal dan eksternal yang memberikan dorongan, arah, dan ketekunan pada perilaku kerja seseorang. Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah hubungan langsung dan kausal; motivasi bertindak sebagai energi pendorong yang mengubah kemampuan dan sumber daya menjadi kinerja nyata dan efisien (Produktivitas).

Produktivitas seringkali didefinisikan sebagai rasio antara output dan input (sumber daya). Motivasi secara langsung memengaruhi sisi input dalam bentuk intensitas upaya yang dikeluarkan pegawai. Pegawai yang termotivasi akan mengerahkan intensitas upaya yang lebih besar. Mereka lebih gigih (persisten) dalam menghadapi rintangan dan bersedia melampaui standar minimal pekerjaan mereka (going the extra mile). Intensitas upaya yang tinggi ini secara langsung meningkatkan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dalam periode waktu yang sama, yang merupakan definisi dari produktivitas. Motivasi juga memastikan bahwa upaya tersebut diarahkan pada tujuan organisasi yang relevan (Robbins & Judge, 2017). Pemimpin yang efektif mengarahkan motivasi pegawai ke tujuan strategis, memastikan bahwa kerja keras tidak sia-sia, tetapi benar-benar berkontribusi pada produktivitas unit.

Motivasi kerja adalah fungsi kunci dari kinerja. Kinerja, yang merupakan dasar dari produktivitas, dicapai ketika individu tidak hanya memiliki kemampuan, tetapi juga didorong oleh keinginan yang kuat untuk bekerja keras dan mengarahkan energi mereka pada pencapaian tujuan organisasi (Vroom, 1964). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kualitas dan efisiensi cara pegawai bekerja. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus, teliti, dan cermat dalam menjalankan tugas mereka (disiplin kerja). Fokus yang tinggi ini secara langsung mengurangi kesalahan (defect rate), sehingga meningkatkan kualitas output dan mengurangi waktu yang terbuang untuk perbaikan, yang merupakan komponen penting dari produktivitas. Motivasi intrinsik (keinginan untuk belajar dan berkembang) mendorong pegawai untuk lebih terbuka terhadap pelatihan, teknologi baru, dan metode kerja yang lebih efisien. Kesiapan untuk beradaptasi

ini adalah kunci untuk mempertahankan produktivitas di lingkungan kerja yang dinamis (Dessler, 2020).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen terhadap organisasi. Komitmen yang kuat (motivasi) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan (absenteeism), memastikan bahwa jam kerja yang direncanakan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Kehadiran yang konsisten adalah prasyarat dasar untuk produktivitas yang stabil. Motivasi berfungsi sebagai 'mesin' yang tidak hanya menggerakkan pegawai untuk bekerja, tetapi juga menentukan seberapa efektif mereka menggunakan keterampilan dan sumber daya yang mereka miliki. Tanpa motivasi, bahkan pegawai yang paling kompeten sekalipun akan menunjukkan kinerja dan produktivitas di bawah potensi (Hasibuan, 2016).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumahlaiselan dan Wenas (2018), yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan, ketika dirancang dan disampaikan dengan baik, memiliki dampak positif substansial pada berbagai kriteria kinerja dan produktivitas di berbagai industri (Saks & Haccoun, 2007). Pelatihan secara langsung meningkatkan keahlian spesifik yang diperlukan untuk tugas, yang mengurangi waktu penyelesaian dan kesalahan.

Tujuan utama pelatihan adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini. Kualitas pelatihan yang baik akan menghasilkan peningkatan segera dalam keterampilan teknis dan efisiensi, yang diterjemahkan langsung menjadi produktivitas yang lebih tinggi (Dessler, 2020). Pelatihan adalah investasi. Investasi ini membuahkan hasil dalam bentuk peningkatan human capital, yang meminimalkan waste (pemborosan) dan meningkatkan output per unit waktu, mendefinisikan peningkatan produktivitas (Noe, 2020).

Pelatihan tidak hanya memberikan keterampilan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk menggunakan keterampilan tersebut secara produktif. Pelatihan yang berhasil meningkatkan Efikasi Diri pegawai –keyakinan mereka bahwa mereka mampu melakukan tugas secara efektif. Efikasi diri yang tinggi mendorong pegawai untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dan gigih, yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja (Bandura, 1997). Pegawai yang dilatih dengan baik lebih cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit membuat kesalahan, bukan hanya karena mereka tahu cara melakukannya, tetapi juga karena mereka memiliki kepercayaan diri yang lebih besar terhadap kemampuan mereka (Goldstein & Ford, 2002).

D. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan analisis data. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: a) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Bone. Pegawai yang memiliki motivasi akan lebih bersemangat dan bertanggungjawab serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. b) Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Bone. Pelatihan yang efektif dan terstruktur serta berkesinambungan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Bone yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Referensi

Buku

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Wadsworth Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2007). *Managing Performance Through Training and Development* (4th ed.). Thomson South-Western.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Jurnal

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Noranisa , Niaty, & Rijali, Nadi Fikri. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanitra Mitra Jaya Utama Job Site PT. Adaro Indonesia kabupaten Tabalong. *JAPB*, 8 (1), 839-856.
- Rumahleisan, Agel., & Wenas, Rudy, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3783-3792.