

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK  
SERTA MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG DENPASAR**

**Putu Ayu Lestari<sup>1</sup>**

**Anak Agung Ayu Sriathi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia

E-mail: [putu.ayu37@gmail.com](mailto:putu.ayu37@gmail.com) / telp: +6283119530365

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan faktor penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan kunci dalam melakukan perbaikan setiap harinya dan hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar baik secara simultan maupun parsial, serta variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji regresi serempak (Uji F), uji regresi parsial (Uji t) dan *Standardized Coefficient Beta*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

Sebagai bahan pertimbangan, saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pegawai meningkatkan hasil yang dikerjakan dan selalu berusaha melakukan perbaikan kinerja untuk mendapatkan kepuasan hasil terhadap kerja, perusahaan menambah dan meningkatkan fasilitas pendukung pelatihan serta menggunakan pewarnaan cat yang menarik dalam ruang kerja.

**Kata kunci:** *Produktivitas kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja*

## ABSTRAC

The success of an organization depends on productivity, owned either by individuals or teams in the organization. Productivity is an important factor for the continuity of the company because it is the key in making improvements every day and only be done by labor. The purpose of this study was determine the influence of job training, physical working environment as well as the motivation of the employees work productivity in PT. Taspen (Persero) Denpasar Branch Offices simultaneously or parsial, as well as the dominant variables which influence the work productivity.

The respondents in this study were 40 people. Data collection techniques used are observation, interview and questionnaire. The technique used is data analysis of multiple linear regression test, unison (F test), partial regression test (t test) and Standardized Coefficient Beta.

Results of the analysis indicate that job training, physical working environment and motivation affect positively and significantly to the productivity of work. Job training, physical working environment and motivation affect positively and significantly to the productivity of the work partially. Motivation is the dominant influence on the variables work productivity.

As consideraton, advice that can be given which should improve the results employees worked and always trying to make improvements in performance to get the results of work satisfaction, companies add and raise support facilities as well as training using paint coloring is compelling in the workspace.

**Keywords:** *Productivity, Job Training, Physical Work Environment and Motivation*

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang tak terbatas dengan kemampuan yang terbatas. Segala kebutuhan baik sandang maupun papan hanya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara dan kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional.

Manajemen membantu dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia yang terbatas melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan manajemen digunakan sebagai seni serta perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan sumber daya (Manullang, 2001:5)

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Teori motivasi George dalam Hasibuan (2010:115) mendukung faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dimana teori ini menyatakan bahwa suasana dan tempat lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kebutuhan seseorang. Adapun tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:102) diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan

Stoner dalam Sutrisno (2010:210) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan

yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Kaswan (2011:1) menjelaskan bahwa manajer sumber daya manusia dalam organisasi besar menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul rekrutmen dan seleksi, produktivitas dan kualitas, rencana suksesi, kepuasan kerja karyawan, kompensasi, globalisasi dan diversitas (keragaman). Hariawati (2009) mengatakan bahwa fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk bekerja, kekuatan produktif ditandai dengan perolehan kemajuan perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok. Kaswan (2011:77) mengungkap beberapa indikator dalam pelatihan, sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil.

Menurut Edy (2008) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik ( Ferina, 2008). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang

terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan. Sedarmayanti (2009:26) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan.

Teori yang mengungkap faktor motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dikemukakan oleh Hasibuan (2010:92) dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan sebagai satu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasilkan *output* secara maksimal. Berbagai alasan yang umumnya dimiliki adalah keinginan untuk mendapat kehidupan yang lebih nyaman melalui penghasilan yang lebih tinggi yang hanya bisa diperoleh apabila memiliki suatu jabatan atau prestasi kerja tertentu dalam organisasi.

Hezberg dalam Sutrisno (2009:131) menguraikan enam faktor motivasi yang dapat dijadikan sebagai indikator, sebagai berikut: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab. Sehingga dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mempengaruhi tindakan dan sikap seseorang untuk dapat melakukan sesuatu sehingga keinginannya terpuaskan.

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar merupakan instansi pemerintah yang dijadikan obyek dalam melakukan penelitian ini. Bergerak dalam bidang jasa pelayanan pengajuan klaim pensiun maupun tunjangan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil diseluruh daerah Bali. Penelitian ini berupaya untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai yang terjadi dalam berbagai faktor, mulai dari kurangnya pendidikan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai menyebabkan pegawai mengalami

kesulitan untuk dapat menaiki suatu jabatan karena belum memenuhi persyaratan yang diperlukan dimana salah satunya diperlukan peningkatan kompetensi serta sertifikasi keahlian tertentu yang harus dimiliki dalam jabatan tertentu. Seringnya pegawai merokok menyebabkan ruangan menjadi bau, penataan letak meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan, serta banyak AC yang tidak berfungsi maksimal. Menurunnya motivasi kerja pegawai yang sebagian besar telah berumur diatas 40 tahun dan memiliki masa kerja diatas 20 tahun mempengaruhi minat dalam bekerja dimana pekerjaan yang dilakukan dilakukan berulang kali setiap hari selama masa kerja menimbulkan kejenuhan karena merasa tidak ada tantangan yang didapatkan. Permasalahan yang bersifat negatif yang dapat menimbulkan suatu dampak negatif pula terhadap perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Produktivitas**

Menurut Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Sesuai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input yang dapat diatasi dengan koordinasi individual dalam usaha memproduksi suatu barang atau jasa tertentu. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:102), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:71) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Sutrisno (2009:105) menyatakan beberapa

upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas, sebagai berikut: melakukan perbaikan secara terus-menerus, meningkatkan kualitas kinerja, pemberdayaan tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2009:104), indikator produktivitas sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. sedangkan menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Akrani dalam Kaswan (2011:213), menguraikan bahwa terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, pelatihan untuk pengembangan manajerial.

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot (2008:68) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor, sebagai berikut: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat

dengan pesat , sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya. Menurut Kaswan (2011:77) indikator pelatihan, sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara Sutrisno (2010:118) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Sedarmayanti (2009:26) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan musik.

### **Motivasi**

Menurut Robbins dan Timothy (2008:222) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan ( Hasibuan, 2010:95). Ardana dkk (2012:193) lebih jauh juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja, dimana lebih lanjut membagi motivasi ke dalam beberapa jenis sebagai berikut: *Material incentive*, *semi material incentive*, *non material incentive*. Sedangkan Hasibuan (2010:99) membagi motivasi menjadi sebagai berikut: materiil insentif, nonmateriil insentif, kombinasi materiil dan nonmaterial. Dari beberapa pernyataan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang sebagai pamacu dan alasan untuk bekerja secara maksimal



demi mencapai apa yang diinginkan. Sedangkan Herzberg dalam Robinns dan Timothy (2008:229) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut: peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian.

Hasibuan (2010:97) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki tujuan sebagai berikut: mendorong dan membangkitkan gairah serta semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan meminimalisasi tingkat ketidakhadiran karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan keaktifan serta partisipasi karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Faktor yang mempengaruhi motivasi dan dapat dijadikan sebagai indikator menurut Herzberg dalam Sutrisno (2009:131), sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan, pencapaian prestasi, peluang yang sama untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan dan peningkatan karir serta tanggung jawab.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar yang berlokasi di Jalan Niti Mandala Renon. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Teknik pengukuran data menggunakan *skala likert*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pelatihan Kerja	0,363	0,118	0,377	3,065	0,004
Lingkungan Kerja					
Fisik	0,161	0,069	0,228	2,343	0,025
Motivasi	0,413	0,120	0,417	3,443	0,001
Constant	= 0,938				
R	= 0,848				
R Square	= 0,719				
Adjusted R Square	= 0,696				
F <sub>hitung</sub>	= 30,778				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

**Sumber: Data diolah**

R Square sebesar 0,719 memiliki arti bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

### Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (30,778) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,84) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

#### 1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,065) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Cabang Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,377. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas kerja pegawai.

**2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar**

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,343) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,228. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas kerja pegawai.

**3) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar**

Hasil uji menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,443) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,417. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Analisis Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**  
**Tabel 2 Nilai *Standardized Coefficients Beta***

<b>Variabel</b>	<b><i>Standardized Coefficients Beta</i></b>	<b><i>Ranking</i></b>
Pelatihan Kerja(X1)	0,377	2
Lingkungan Kerja Fisik(X2)	0,228	3
Motivasi(X3)	0,417	1

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,417, sehingga motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang didapat sebagai berikut.

- 1) Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.
- 2) Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.
- 3) Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan, sebagai berikut.

- 1) Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai, namun pada indikator kepuasan kerja pegawai memiliki nilai paling rendah. Jika pegawai memiliki kepuasan terhadap apa yang dikerjakan maka motivasi untuk meningkatkan hasil akan selalu terpacu sehingga akan mampu memberi kontribusi yang lebih baik pada perusahaan setiap harinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memastikan bahwa kebutuhan dalam lingkungan kerja terpenuhi, memberi kepercayaan dan tanggung jawab pekerjaan serta pemimpin dapat memberikan motivasi berupa inspirasi agar pegawai lebih berinisiatif dalam bekerja. Sebaiknya pegawai meningkatkan hasil yang telah dikerjakan dan selalu berusaha melakukan perbaikan kinerja untuk mendapatkan kepuasan hasil terhadap kerja.
- 2) Pelatihan kerja sebaiknya perlu diperhatikan lagi karena dilihat dari deskripsi variabel. indikator lingkungan pembelajaran memiliki nilai

terendah. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kenyamanan lingkungan pembelajaran untuk mendukung pegawai dalam menjalani proses pelatihannya.

- 3) Warna cat dalam ruangan kerja sebaiknya menggunakan warna yang tidak monoton dengan satu warna saja, karena dari diskripsi variabel warna cat memiliki nilai terendah. Melakukan penggantian warna atau memadupadankan beberapa jenis warna agar ruangan kerja tidak terkesan membosankan sehingga pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja.

### REFRENSI

- Abdullah, Abdul Ghani, Austin Machana Samupwa, Naser Jamil Alzaidiyeen. 2009. The Effects of Teacher Training Programme on Teachers' Productivity in Caprivi Region, Namibia. *International Journal of African Studies*, 4 (1): pp: 14-21.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bashor, Choirul. 2007. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik, Tuban Dengan variabel Moderator Etos Kerja Spiritual. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5 (3): h: 362-369.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3): h: 159-174.
- Ghazanfar, Faheem, Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan, Mohsin Bashir. 2011. A Study of Relationship Between Satisfaction With Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (1): pp: 120-131.
- Hariawati, Erlina. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1): h: 107-119.
- Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Manullang dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahardjo, Mukti. 2008. Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. X di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XII (2): h: 176-190.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2 (3): h: 175-193.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.