



Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Kapasitas terhadap Produktivitas Anggota Kelompok Binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor

Alifh Nurwahid¹, Diana Hasan²

¹²Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

^{1*}alifh1212@gmail.com, ²diana.hasan@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan kapasitas terhadap produktivitas anggota kelompok binaan Corporate Social Responsibility (CSR) PT. ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas beberapa kelompok binaan meskipun berbagai program pemberdayaan telah dilaksanakan. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh 110 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota kelompok binaan CSR. Pengembangan kapasitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, secara simultan motivasi dan pengembangan kapasitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi yang didukung oleh pengembangan kapasitas melalui pelatihan, pembinaan, dan pendampingan secara berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas anggota kelompok binaan. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan program CSR yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kapasitas masyarakat.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Kapasitas, Produktivitas Anggota, CSR.

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan modernisasi ekonomi saat ini, keberhasilan perusahaan tidak lagi hanya diukur dari pencapaian keuntungan finansial, tetapi juga dari kontribusi sosial yang diberikan kepada masyarakat melalui implementasi tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*). Konsep CSR telah berkembang dari sekadar kewajiban hukum menjadi strategi pembangunan berkelanjutan yang berorientasi pada keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (*triple bottom line*). Dalam konteks tersebut, program CSR tidak hanya berfokus pada pemberian bantuan, tetapi juga diarahkan pada pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan kapasitas, kemandirian, dan produktivitas kelompok binaan (Adriyan & Indriana, 2022). Penguatan sumber daya manusia menjadi fondasi utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kelompok binaan CSR (Fitriawati & Winarti, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2019), produktivitas dipahami sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan, sehingga produktivitas mencerminkan integrasi antara efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi proses kerja. (Halomoan et al., 2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan anggota dalam mencapai hasil kerja secara optimal melalui pemanfaatan kompetensi dan motivasi kerja yang memadai. (Sanjiwani & Mayasari, 2024) di mana produktivitas diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai anggota berdasarkan tingkat kedisiplinan, kompensasi, dan efektivitas pengelolaan waktu dalam proses produksi. Produktivitas mencerminkan kemampuan kelompok menghasilkan output usaha secara efektif, efisien, dan berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki (Tampubolon & Saputra, 2024). Produktivitas kelompok binaan mencerminkan kemampuan kelompok menghasilkan output usaha secara efektif, efisien, dan berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki (Tampubolon & Saputra, 2024). Tingginya produktivitas menunjukkan keberhasilan program pembinaan, sedangkan rendahnya produktivitas

mengindikasikan belum optimalnya pelaksanaan program pemberdayaan. Namun demikian, dalam praktiknya produktivitas kelompok binaan masih menghadapi berbagai kendala. Banyak kelompok binaan belum mampu meningkatkan hasil usaha secara optimal, masih rendah dalam inovasi dan pengembangan usaha, serta belum sepenuhnya mandiri tanpa ketergantungan terhadap bantuan perusahaan. Berdasarkan data (Badan Pusat Statistik 2024), produktivitas sektor informal dan kelompok ekonomi masyarakat di berbagai wilayah masih menghadapi tantangan dalam menciptakan nilai tambah ekonomi yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan program CSR tidak hanya ditentukan oleh besarnya bantuan yang diberikan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal kelompok binaan, salah satunya adalah motivasi. Menurut (Ningtyas et al., 2022) ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, yaitu modal kerja, modal sosial, dan modal manusia.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan partisipasi anggota kelompok dalam menjalankan kegiatan usaha serta mengikuti program pembinaan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong anggota kelompok bekerja lebih optimal dan aktif mengembangkan usaha sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Menurut (Robbins & Judge, 2019) dalam *Organizational Behavior*, motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Penelitian (Wardani, 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, di mana individu atau kelompok yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. (Sanjaya et al., 2025) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan penggerak dalam diri individu yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut (Sanjaya et al., 2025) ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan komunikasi, dukungan sosial dan pengakuan kerja, serta kepemimpinan.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) juga menjadi faktor penting yang diduga memengaruhi produktivitas kelompok binaan. Menurut (Soetrisno, 2016) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan kapasitas adalah upaya yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu guna menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan. Menurut (Rijal et al., 2023) pengembangan kapasitas dijelaskan sebagai proses meningkatkan kemampuan masyarakat untuk memanfaatkan teknologi informasi guna mencapai tujuan pembangunan secara lebih efektif. Menurut (Ma'ruf et al., 2021) pengembangan kapasitas didefinisikan sebagai serangkaian proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan pelaku usaha kecil dan menengah dalam mengelola usaha, memecahkan masalah, dan memperbaiki kinerja usaha secara berkelanjutan. Pengembangan kapasitas merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan manajerial melalui pelatihan, pendampingan, serta penguatan kelembagaan kelompok (Irawan, 2021). Menurut (Rospina et al., 2022) ada beberapa faktor yang memengaruhi Pengembangan Kapasitas, yaitu kompetensi teknis, dukungan kelembagaan dan struktur organisasi kelompok, akses terhadap sumber daya dan modal, jejaring dan kemitraan, serta motivasi/komitmen anggota kelompok. Melalui pengembangan kapasitas yang terarah, kelompok binaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan usaha, memperbaiki pengelolaan kelompok, dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Penelitian (Putri & Marginingsih, 2024) menunjukkan bahwa *capacity building* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,9 persen.

PT. Aneka Tambang Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor merupakan salah satu perusahaan pertambangan yang secara konsisten menjalankan program CSR berbasis pemberdayaan masyarakat. Program tersebut diwujudkan melalui pembinaan kelompok masyarakat pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, dan UMKM. Berdasarkan data (PT. ANTAM UBPE Pongkor, 2025), terdapat 13 kelompok binaan aktif dengan jumlah Anggota/anggota kelompok binaan sebanyak 149 orang yang menjadi sasaran program pembinaan CSR. Selain itu, berdasarkan Laporan Keberlanjutan (PT. ANTAM, 2023), alokasi dana CSR perusahaan mencapai lebih dari Rp60 miliar yang difokuskan pada pengembangan sosial dan ekonomi masyarakat sekitar wilayah operasional.

Tabel 1. Kelompok Binaan CSR PT. ANTAM UBPE PONGKOR

Nama Kelompok	Desa	Sektor Usaha	Jumlah Anggota/orang
MKK Cisangku	Malasari	Agroeduwisata	31
Tani Barokah	Bantar Karet	Pertanian	7
Putra Sentosa	Bantar Karet	Perternakan	10
Mekar Sawarga Farm	Bantar Karet	Perternakan	7
KWT Sinar Harapan	Nanggung	UMKM	6
Turalak Jaya	Kalong Liud	Pertanian	7
Cempaka II Pasirmanggu	Kalong Liud	Pertanian	15
Taruna Muda	Kalong Liud	Pertanian	23
Bengkak Sejahtera	Kalong Liud	Pertanian	7
KWT Kemala Jangkar	Cisarua	UMKM	7
Jaro Farm	Cisarua	Perternakan	13

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11726>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Karya Muda	Cisarua	Perikanan	6
Makmur Tani Jaya	Parakan	Pertanian	10
	Muncang		

Meskipun berbagai program pembinaan telah dilaksanakan, produktivitas kelompok binaan masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh belum meratanya perkembangan usaha, rendahnya partisipasi sebagian anggota, serta masih adanya ketergantungan terhadap pendampingan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi anggota kelompok binaan pengembangan kapasitas kelompok belum mampu mendorong peningkatan produktivitas secara maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan kapasitas memiliki hubungan dengan produktivitas. Penelitian (Putri, 2024) menemukan bahwa motivasi dan *capacity building* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. (Irawan, 2021) Menemukan bahwa peningkatan kapasitas masyarakat mampu meningkatkan partisipasi dan kinerja kelompok. (Adriyan dan Indriana, 2022) Menunjukkan bahwa keberhasilan program CSR berpengaruh terhadap kualitas kehidupan sosial ekonomi kelompok binaan. (Fitriawati & Winarti, 2021) Juga ditemukan bahwa pemberdayaan melalui pelatihan meningkatkan keterampilan dan pendapatan kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan kapasitas terhadap produktivitas anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai pemberdayaan kelompok binaan CSR melalui pendekatan motivasi dan pengembangan kapasitas, sedangkan secara praktis hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang program CSR yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian dibatasi pada kelompok binaan CSR di wilayah operasional PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi keterbatasan dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya dengan menguji secara simultan pengaruh motivasi dan pengembangan kapasitas terhadap produktivitas anggota kelompok binaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta pengembangan kapasitas terhadap produktivitas anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor.

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota kelompok binaan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor yang aktif mengikuti program pemberdayaan masyarakat. Populasi mencakup kelompok yang bergerak di bidang pertanian, peternakan, perikanan, UMKM, dan agroeduwisata yang berada di wilayah binaan perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, meliputi anggota kelompok binaan yang telah mengikuti program CSR minimal satu tahun, terlibat aktif dalam kegiatan pemberdayaan, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Teknik ini digunakan agar responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai pelaksanaan program CSR sehingga mampu memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan kelompok binaan CSR untuk menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai tujuan kegiatan yang telah ditetapkan. (Sedarmayati, 2019)	1. Efektivitas Kerja	2. Kemampuan mencapai target kerja
			3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan
		2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	1. Pemanfaatan waktu kerja
			2. Penggunaan sumber daya secara optimal
		1. Kualitas Hasil Kerja	1. Kualitas produk/hasil usaha
			2. Ketelitian dalam bekerja
		2. Kemampuan Teknis dan Keterampilan Kerja	1. Kemampuan teknis anggota kelompok
			2. Keterampilan dalam menjalankan usaha
		3. Keberlanjutan Usaha / Konsistensi Output	1. Konsistensi hasil usaha
			2. Keberlanjutan kegiatan usaha kelompok

Variabel	Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, serta ketekunan anggota kelompok binaan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. (Robbins & Judge, 2019)	1. Dorongan fisiologis (kebutuhan dasar dan kesejahteraan)	1. Pemenuhan kebutuhan dasar 2. Kesejahteraan anggota kelompok
		2. Dorongan sosial dan rasa memiliki terhadap kelompok	1. Hubungan antaranggota kelompok 2. Rasa memiliki terhadap kelompok
		3. Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan	1. Pengakuan atas hasil kerja 2. Apresiasi dari Kelompok/CSR
		4. Keinginan berprestasi dan berkembang antaranggota	1. Semangat meningkatkan kemampuan 2. Keinginan mencapai hasil yang lebih baik
		5. Kepuasan terhadap hasil usaha	1. Kepuasan terhadap hasil kerja 2. Kepuasan terhadap perkembangan usaha
Pengembangan Kapasitas (X2)	Proses peningkatan kemampuan individu maupun kelompok binaan melalui pelatihan, pendampingan, dan penguatan kelembagaan agar lebih mandiri dan produktif. (Eko Widodo et al., 2019)	1. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis	1. Penambahan pengetahuan usaha 2. Peningkatan keterampilan teknis
		2. Peningkatan kemampuan manajerial kelompok	1. Kemampuan mengelola usaha 2. Kemampuan perencanaan kegiatan
		3. Dukungan pelatihan dan pendampingan dari CSR	1. Intensitas pelatihan 2. Pendampingan dari pihak CSR
		4. Penguatan kelembagaan dan kerja sama antaranggota	1. Kerja sama antaranggota 2. Penguatan organisasi kelompok
		5. Penerapan hasil pelatihan dalam kegiatan usaha	1. Penerapan ilmu hasil pelatihan 2. Pengembangan usaha setelah pelatihan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Motivasi (X1), pengembangan kapasitas (X2), Produktivitas (Y) dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

PT. Aneka Tambang Tbk. (ANTAM) Merupakan perusahaan pertambangan milik negara yang berdiri pada 5 Juli 1968 melalui penggabungan beberapa perusahaan pertambangan nasional. Salah satu unit operasionalnya adalah Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor yang berlokasi di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. UBPE Pongkor mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1994 dengan sistem penambangan bawah tanah dan menjadi salah satu kontributor utama produksi emas ANTAM. Selain berfokus pada kegiatan pertambangan, UBPE Pongkor juga berkomitmen menerapkan prinsip pertambangan berkelanjutan melalui pengelolaan lingkungan, penerapan keselamatan kerja, serta pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat di wilayah sekitar operasional perusahaan.

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, dari 110 anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85 orang (77,3%), sedangkan perempuan sebanyak 25 orang (22,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 73 orang (66,4%), diikuti oleh usia 20–30 tahun sebanyak 34 orang (30,9%) dan usia 41–50 tahun sebanyak 3 orang (2,7%). Ditinjau dari bidang usaha, mayoritas responden bergerak di sektor pertanian sebanyak 55 orang (50,0%), diikuti agroeduwisata sebanyak 32 orang (29,1%), peternakan sebanyak 17 orang (15,5%), dan UMKM sebanyak 6 orang (5,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 52 orang (47,3%), diikuti SMP sebanyak 33 orang (30,0%) dan SD sebanyak 25 orang (22,7%), tanpa adanya responden yang berpendidikan diploma maupun sarjana. Seluruh responden (100%) memiliki lama bergabung dalam kelompok binaan selama 1–3 tahun. Secara umum, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, berada pada usia produktif, bergerak di sektor pertanian, memiliki tingkat pendidikan menengah, serta memiliki pengalaman yang relatif homogen dalam mengikuti program CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Pengembangan Kapasitas (X2), dan Produktivitas (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,195). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,957	Reliabel
Pengembangan Kapasitas	0,969	Reliabel
Produktivitas	0,972	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan grafik histogram, Normal P–P Plot, dan *One Sample Kolmogorov–Smirnov Test* dengan bantuan IBM SPSS. Hasil histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng, sedangkan grafik Normal P–P Plot memperlihatkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal. Selain itu, hasil *One Sample Kolmogorov–Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,173, yang lebih besar dari 0,05 ($0,173 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.155	6.462
Pengembangan Kapasitas	0.155	6.462

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik untuk analisis regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	-1.039	1.169
	Motivasi	0.428	0.076
	Pengembangan Kapasitas	0.650	0.062

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,039 + 0,428 X_1 + 0,650 X_2$$

- Nilai konstanta -1,039 menunjukkan bahwa apabila Motivasi dan Pengembangan Kapasitas sebesar 0, maka tingkat Produktivitas adalah sebesar -1,039.
- Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,428 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Motivasi sebesar 1 kali maka tingkat Produktivitas meningkat sebesar 0,428.
- Nilai koefisien pengembangan Kapasitas sebesar 0,650 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Pengembangan Kapasitas sebesar 1 kali maka tingkat Produktivitas meningkat sebesar 0,650.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	0.938	0.937	3.332

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Kapasitas, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0,938 atau 93,8%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi sebesar 93,8% oleh variabel independen, yaitu motivasi dan pengembangan kapasitas. Sedangkan 6,2% produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		T	Sig.
	Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.039	1.169			-0.889	0.376
	Motivasi	0.428	0.076	0.346		5.644	0.000
	Pengembangan Kapasitas	0.650	0.062	0.641		10.472	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $5,644 > t$ tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Kelompok Binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor.

Pengaruh Pengembangan Kapasitas (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $10,472 > t$ tabel sebesar 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Kapasitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas anggota Kelompok Binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17950.532	2	8975.266	808.363	,000 ^b
	Residual	1188.023	107	11.103		
	Total	19138.555	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Kapasitas, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $808,363 > F$ tabel sebesar 3,08 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Kapasitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas anggota Kelompok Binaan CSR PT. ANTAM UBPE Pongkor.

Diskusi

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,428 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan yang searah dengan Produktivitas. Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,428, dengan asumsi variabel Pengembangan Kapasitas (X2) dalam kondisi tetap.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,644 lebih besar dari t tabel 1,982, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong anggota kelompok binaan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabena et al. (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Pengaruh Pengembangan Kapasitas terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Kapasitas (X2) sebesar 0,650 yang menunjukkan arah positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pengembangan kapasitas sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,650, dengan asumsi variabel Motivasi tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,472 lebih besar dari t tabel 1,982, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Kapasitas berpengaruh terhadap produktivitas dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota (Onsardi & Rahmadan, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja melalui pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Kapasitas terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 808,363 yang lebih besar dari F tabel 3,08, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Kapasitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,938 menunjukkan bahwa sebesar 93,8% variasi Produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota (Gandung, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara dorongan kerja (motivasi) dan peningkatan kemampuan (kapasitas) akan menghasilkan produktivitas yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan pengembangan kapasitas secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi anggota serta semakin baik pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan pembinaan, maka produktivitas kelompok binaan akan semakin meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan kerja individu, tetapi juga oleh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki anggota/anggota kelompok binaan dalam mengelola usahanya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengelola program CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor untuk terus memperkuat program pemberdayaan melalui pemberian motivasi, penghargaan, pendampingan, serta pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas anggota kelompok binaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup anggota kelompok binaan CSR PT. ANTAM Tbk UBPE Pongkor, penggunaan dua variabel independen, serta jumlah responden yang terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

Referensi

1. Adhya Satria Nugroho, & Anton Eko Yulianto. (2024). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Rumah Makan Teras Melody Anton Eko Yulianto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1). <https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5740>
2. Adriyan, N., & Hana Indriana. (2022). Keberhasilan Program Corporate Social Responsibility dan Kualitas Kehidupan Sosial Ekonomi di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 6(1), 52–63. <https://doi.org/10.29244/jskpm.v6i1.965>
3. Arief Alvianto Sakti, & Caecilia Tri Wahyanti. (2021). Program Corporate Social Responsibility (CSR) untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(1), 108–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i1.33289>
4. Astuti, I. N., & Maharani, Y. (2021). Pengaruh Kreativitas, Inovasi Dan Transformasi Digital Terhadap Kewirausahaan Umkm Di Pangkalpinang. In JINBE), STIE-IBEK (Vol. 1, Number 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61533/jinbe.v1i1.152>
5. Aulia Wardani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
6. Ayu Amanda, Alisalman Frisma, & Muhamad Mulawarman. (2023). Implementasi Program Corporate Social Responsibility Pt. Kmi Melalui Urban Farming Di Rt.15 Kelurahan Guntung. *Jurnal CSR, Pendidikan, Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 309–323. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/ls.v4i2.3308>
7. Badan Pusat Statistik. (2024). Kelompok ekonomi masyarakat di berbagai wilayah. Badan Pusat Statistik .
8. Budi Setyawan, T., Ekowati, S., & Tiara Yulinda, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1778>
9. Candra Irawan. (2021). Analisis Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peningkatan Kapasitas Masyarakat Di Desa Pulau Komang Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. *JUHANPERAK*, 3(2). <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/2288>
10. Candra Puspita Ningtyas, Makmur Kambolong, & Munawir Makmur. (2022). Implementasi Corporate Social Responsibility Studi Pada PT. Aneka Tambang Tbk. Upn Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 5(4), 1091–1112. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.50>
11. Creswell, J. W., & David Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11726>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Dian Bhagawati, Farida Nur Rachmawati, Suhestri Suryaningsih, Siti Rukayah, Diana Retna Utarini Suci Rahayu, & Agus Nuryanto. (2021). Penguatan Kapasitas Pembudidaya Ikan Binaan BBI Majenang Melalui Pelatihan Pemijahan Induksi pada Ikan Nilem. *Jurnal Penyuluhan Perikanan Dan Kelautan*, 15(2), 111–134. <https://doi.org/10.33378/jppik.v15i2.250>
13. Edy Soetrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false
14. Eko Widodo, W., Noor Cholidah, S., Putri Isaeni, A., Tri Wibowo, K., & Abriandi, E. (2019). Mengukur Kepuasan Masyarakat Pada Program CSR di Desa Kertajaya: Sebuah Analisis Menggunakan Metode Sustainability Compass. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 3(1), 29–52. <https://doi.org/10.14421/jpm.2019.031-02>
15. Etikan, I., M. S. A., & A. R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
16. Ferry Wibowo, S., & Atia Raidah, R. (2019). Analisis Pengaruh E-Service Quality Dan Perceived Service Value Terhadap Kepuasan Pelanggan Tokopedia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
17. Fitriawati, F., & Tri Winarti, H. (2021). Pemberdayaan Kelompok Tani Melalui Pada Program Corporate Social Responsibility: Kajian Pendidikan Nonformal Dalam Pengembangan Pupuk Kompos. *Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat*, 2(2), 133–141. <https://doi.org/10.30872/ls.v2i2.1225>
18. Ida Ayu Sanistri Sanjiwani, & Ni Made Dwi Ariani Mayasari. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Bagian Produksi Pada Cv. Tanteri Keramik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i2.46963>
19. Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, & Soumya Ray. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Springer. <https://doi.org/doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
20. Kerja, P. M., Kerja, K., Produktivitas, P., Anggota, K., Sabena, A., Harahap, R. H., & Tarigan, U. (2016). Jurnal Administrasi Publik The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward Increased Employee Productivity. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 137–146. <https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1329>
21. Lutfia Ferdiana Putri, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Capacity Building dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Limo. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(4), 310–329. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2531>
22. Mahsya Novita Sari, Fadhillah Izhari, & Maswanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17–38. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
23. Muhammad Gandung. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah Ii Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2). <https://doi.org/doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29579>
24. Mu'min Ma'ruf, Ikbaluddin Ikbaluddin, Suropto Suropto, & Abdurrohman Abdurrohman. (2021). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan*, 6(1), 16–32. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v6i1.1512>
25. Niken salsabila. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 323–342. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1>
26. Onardi Onardi, & Syahru Rahmadan. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 5(2). <https://doi.org/doi.org/10.36085/jems.v5i2.6483>
27. Picauly, V. E., Sahusilawane, S., Rehatta, G., & Anmama, Y. (2020). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wisatawan Pada Hotel Swissbell Ambon. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/doi.org/10.26740/jpeka.v4n1.p1-12>
28. Prof. Dr. Imam Ghazali, M. C. (2020). 25 Teori Besar Ilmu Manajemen Akuntansi dan Bisnis. Yoga Pratama.
29. Purnomo, J., & Hermawan, Y. (2024). Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Samkyung Jaya Garments in Community Economic Empowerment. *JPPM (Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 11(2), 189–199. <https://doi.org/10.21831/jppm.v11i2.83817>
30. Rahmat Fadli, Suci Hidayati, Mifathul Cholifah, Rusdi Abdullah Siroj, & Muhammad Win Afgani. (2023). Validitas dan Reliabilitas pada Penelitian Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Menggunakan Product Moment. *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(3), 1734–1739. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jhip.v6i3.1419>
31. Rospina, P., Sumardjo, S., Fatchiya, A., & Anwas, O. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kapasitas dan Kemandirian Belajar Penyuluh melalui E-Learning. *Jurnal Penyuluhan*, 18(01), 144–154. <https://doi.org/10.25015/18202232739>
32. Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
33. Sedarmayanti, Prof. Dr. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. <https://perpuskita.perpustakaandigital.com/detail/manajemen-sumber-daya-manusia-ed-revisi/73975>
34. Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited. https://books.google.co.id/books?id=9-jcsiS8RSoc&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
35. Sudarijati, Palahudin, & Nisa Rahmawati. (2025). Produktivitas Kerja Berbasis Disiplin Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1734–1742. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4020>
36. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. www.cvalfabeta.com
37. Syamsu Rijal, Achmad Abdul Azis, Dhety Chusumastuti, Edy Susanto, I Wayan Sugianta Nirawana, & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services (EJINCS)*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
38. Tampubolon, C., & Saputra, H. (2024). Pengaruh Tenaga Kerja, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Produktivitas Usaha Tani Padi pada Kelompok Tani Mekar Bangun Setia, Desa Amplas. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 518–531.
39. Tiara Ramadhani, & Putra Pratama Saputra. (2020). Pelaksanaan Tanggungjawab Sosial (Csr) Pada Pemberdayaan Kelompok Usaha Tani-Perikanan Di Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jids.v4i2.2544>
40. Uma Sekaran and Roger Bougie. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed). Chichester, United Kingdom. <https://books.google.com/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11726>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

41. Yan Kristian Halomoan, Retno Japanis Permatasari, & Sudiarto. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Pada Pt Ardente Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29572>
42. Zukhruf Arifin, Rifaldi Mauliansyah, Pandu Prasajo, & Putri Nur Alifah. (2024). Peran Program Corporate Sosial Responsibility (CSR) dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Perempuan : Studi Kasus Kelompok Wanita Berlian Progo Binaan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Rewulu. SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 3(2), 246–255. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v3i2.3952>.