



**PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
DI UNIT PENERBITAN TEBUIRENG SUB-UNIT MAJALAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**DIO ALIF UTAMA**

**NPM 215.01.08.1.317**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG**

**2022**



## ABSTRAK

Unit Majalah Tebuireng merupakan salah satu dari Sub-unit Penerbitan Tebuireng yang berorientasi non-profit. Pelatihan dan motivasi kerja yang diakui menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja anggota di lembaga non-profit bernama Majalah Tebuireng. Maka dari itu, tujuan dilakukan penelitian ini adalah menganalisis untuk memunculkan kesimpulan efektivitas dari pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang ada di Majalah Tebuireng.

Metode analisis yang digunakan adalah Triangulasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat memicu meningkatnya produktivitas kerja.

**Kata kunci : Triangulasi, Sub-Unit Majalah, Pelatihan, Motivasi, Produktivitas kerja**



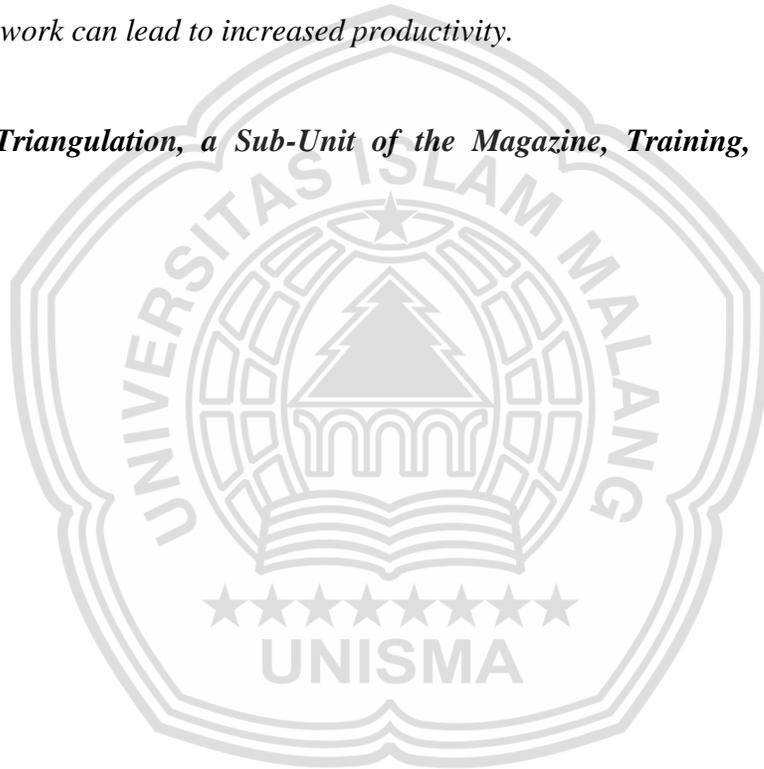


## ABSTRAC

*Unit Magazine Tebuireng is one of the Sub-units of the Issuance of Tebuireng-oriented non-profit. Training and motivation of work that is recognized to be an important factor in improving the productivity performance of the members in non-profit organization named the Magazine Tebuireng. Therefore, the purpose of this research is to analyze to bring up the conclusion of the effectiveness of training and motivation to work in an effort to improve productivity performance of the existing employees in the Magazine Tebuireng.*

*The method of analysis used is Triangulation, the results showed that the training and motivation of work can lead to increased productivity.*

***Keywords : Triangulation, a Sub-Unit of the Magazine, Training, Motivation, Productivity***



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat vital dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki perusahaan, terutama SDM. Sebab, SDM memiliki peran yang sangat besar dalam kegiatan perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, maupun pengambilan keputusan. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan karena berdampak langsung dalam produktivitas perusahaan.

Berdasarkan Pasal 29 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peningkatan produktivitas dilakukan melalui: (1) Pengembangan budaya produktif (2) Etos kerja (3) Teknologi dan (4) Efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas Nasional. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun industri.

Produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan *income* bagi tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, suatu perusahaan



harus menciptakan kerjasama dan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Selain itu, tujuan para pekerja dan perusahaan juga harus diselaraskan, dengan kata lain harus terjadi hubungan simultan antara dua tujuan (*worker and firm*). Oleh karenanya, membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dengan tujuan perusahaan (organisasi) menjadi tugas pokok di dalam suatu perusahaan.

Produktivitas sendiri berarti sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Manik dan Syafrina, 2018 : 16). Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu, mulai dari SDM dan keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain. Produktivitas bukan semata-mata ditujukan hanya untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sembiring (2016 : 126) adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, dan manajemen serta kesempatan berprestasi. Di antara faktor tersebut, Sudarmayanti dalam Astuti (2017: 68) menyatakan bahwa kecakapan dan motivasi adalah dua hal yang mempengaruhi kerja yang baik, dalam hal ini adalah produktivitas kerja. Dua hal ini harus berjalan beriringan. Kecakapan

tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Kecakapan tenaga kerja dapat ditunjang melalui pelatihan. Pelatihan menurut Kasmir (2016:126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku. Artinya pelatihan akan membentuk kecakapan dalam diri tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Maka, pelatihan merupakan cara untuk memaksimalkan produktivitas tenaga kerja melalui penunjang kecakapan atau keterampilan. Adapun motivasi menurut Hasibuan Malayu S.P. (2016:218) merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang terbangun dengan baik, produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat.

Pelatihan dan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara teoritik pasti dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau lembaga, baik lembaga yang berorientasi profit maupun non-profit. Dalam banyak hasil penelitian, perusahaan dengan orientasi profit terbukti sangat dipengaruhi oleh dua hal itu dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Misalnya dalam penelitian Kintan Benvia Cherny dan Dwi Kartikasari (2017) yang melakukan penelitian di PT Epson Batam. Fakta tersebut memunculkan pertanyaan, apakah lembaga non-profit juga memiliki kecenderungan yang sama



dengan lembaga profit dalam hal pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja?

Pada dasarnya, setiap instansi mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, setiap instansi tentu memiliki cara dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Akan tetapi, intensitas dan pola dalam melakukan hal itu tentu memiliki perbedaan, terutama jika instansi tersebut berbeda antara orientasi profit dan non-profit.

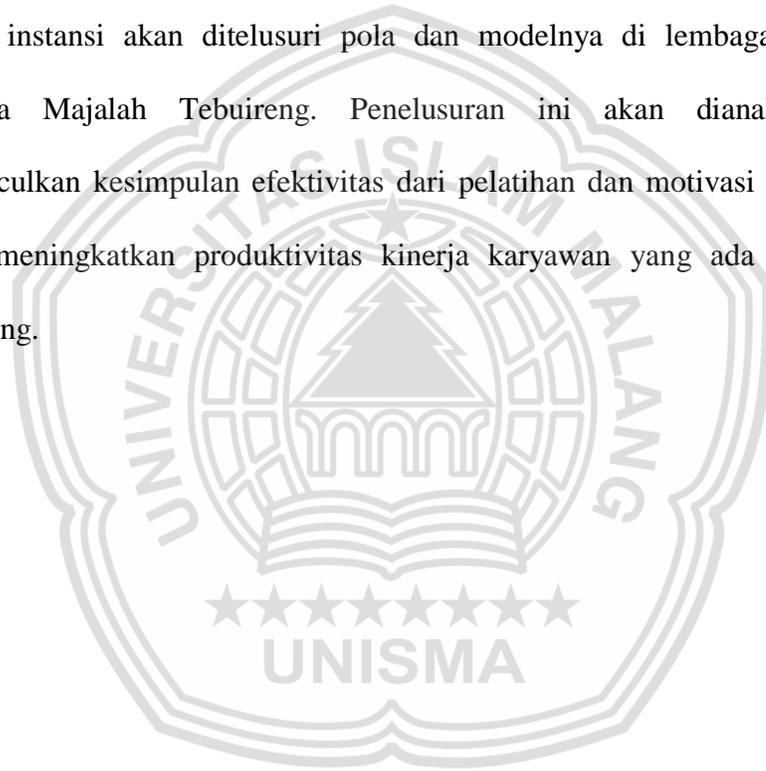
Salah satu lembaga yang berorientasi non-profit adalah Majalah Tebuireng. Majalah Tebuireng merupakan Sub-Unit dari Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng. Pada awalnya, Majalah Tebuireng pernah menerbitkan dan bahkan sempat eksis di tahun 1980-an dan berhenti akibat kendala teknis. Majalah ini mulai dihadirkan kembali pada masa kepemimpinan KH. Salahuddin Wahid sejak tahun 2007 dan terbit secara berkala sejak Juli 2007 hingga sekarang.

Naik turun perjalanan Majalah Tebuireng sejak mulai aktif kembali di tahun 2007 hingga tahun 2021 ini dalam tinjauan ilmu manajemen tentu menuai pola pengembangan SDM yang khas. Dalam sebuah pra-riset yang peneliti lakukan melalui wawancara kepada Pimpinan Redaksi Majalah Tebuireng (24 Juli 2020), ia mengakui bahwa para karyawan, dalam hal ini disebut redaktur, mengalami pasang surut terkait produktivitas kerja. Salah satu masalah yang ditemukan adalah ketidaksesuaian jumlah majalah yang telah diterbitkan dengan hitungan seharusnya. Sejak 2007 hingga 2020, seharusnya Majalah Tebuireng



telah menerbitkan 78 edisi karena majalah ini terbit setiap dua bulan sekali. Namun dalam realitanya, Majalah Tebuireng terbit sebanyak 68 edisi.

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini mengangkat judul “**Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Tebuireng Sub-Unit Majalah**”. Pelatihan dan motivasi kerja yang diakui menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di sebuah instansi akan ditelusuri pola dan modelnya di lembaga non-profit bernama Majalah Tebuireng. Penelusuran ini akan dianalisis untuk memunculkan kesimpulan efektivitas dari pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang ada di Majalah Tebuireng.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah deskripsi pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada sub-unit Majalah Tebuireng?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut ada beberapa hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini :

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada Sub-Unit Majalah Tebuireng.

### B. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Organisasi ★★★★★★

Bagi perusahaan maupun seluruh civitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam Unit Penerbitan Tebuireng khususnya Sub-Unit Majalah, Penelitian ini diharapkan bisa, mengoptimalkan Pelatihan Kerja serta Motivasi Kerja yang tinggi terhadap Produktivitas kerja Sumber Daya Manusianya (Karyawan) agar keinginan. Perusahaan ada timbal balik dengan melaksanakan sistem tersebut dan juga demi produktifitas kerja karyawan sesuai yang diinginkan Karyawan.



2. Bagi Akademisi

Bagi pihak Akademisi penelitian ini bisa berguna bagi semua kalangan dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang terutama pada Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti susun diatas, maka terdapat kesimpulan yang peneliti dapat jabarkan sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di Unit Penerbitan khususnya Sub-Unit Majalah dalam memperbaiki kualitas anggotanya adalah dengan cara mengadakan pelatihan yang sistematis dan terorganisir, dimana anggota mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk mewujudkan tujuannya. Dan disamping hal tersebut, anggota yang mengikuti pelatihan juga mendapat manfaat yang diperoleh seperti perencanaan karier, kompensasi dan memiliki kepuasan tersendiri. motivasi yang diberikan kepada anggota penerbitan khususnya Sub-Unit Majalah dapat memicu tingkat produktivitas dan kualitas para redaktur agar mencapai hasil yang optimal. Setiap anggota dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai *job requirement*, yakni tuntutan yang harus dipenuhi. Hal itu lebih lanjut dipaparkan dalam data yang menunjukkan bahwa anggota dengan motivasi yang tinggi akan selalu antusias untuk mencoba melakukan pekerjaan sebaik mungkin, anggota juga mengerahkan upaya terbaiknya untuk bersaing dengan anggota yang lain dalam menunjukkan kinerjanya. Pelatihan dan motivasi mendukung

meningkatnya Produktivitas kerja di penerbitan khususnya di Sub-Unit Majalah dapat dilihat dari kualitas output dari anggota. Peningkatan produktivitas di Sub-Unit Majalah dimungkinkan dengan adanya peningkatan efisiensi waktu, tenaga, peningkatan keterampilan anggota, system kerja dan motivasi dari atasan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahuibahwa factor factor yang menghambat meningkatnya produktivitas kerja di Sub-Unit Penerbitan adalah masalah eksternal dan manajemen waktu di luar urusan kerja seperti kesehatan redaktur atau keluarga redaktur, kesibukan redaktur yang masih menempuh pendidikan serta pola regenerasi yang belum tertata.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sub-Unit Penerbitan Majalah meningkatkan efektivitas manajemen waktu pada anggota dengan menyusun rancangan matriks kerja selama satu tahun. Untuk menjadi acuan menagih hasil kerja dan juga mengukur tingkat produktivitas kerja anggota.
- b. Laporan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada pihak yang berwenang dalam meningkatkan produktivitas kerja khususnya Sub-Unit Penerbitan Majalah Tebuireng-Jombang, agar tepat. Guna mencapai tujuan yang dikehendak



## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button. Diakses September 22, 2020, dari [studylibid.com](http://studylibid.com): <https://studylibid.com/doc/738587/1-analisis-motivasi-kerja-karyawan-dalam>
- Bahrudin, Mohammad dan Hana Caturwahyuni.”pengukuran produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan metode OMAX dan RCA”, dalam prozima (Vol.1 No.2, 2017)
- Eko widodo suparno. 2015. Manajemen Pengembangan sumberdaya manusia. Yogyakarta pustaka pelajar
- Hardani, Dkk. 2020. “Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif”. Yogyakarta: CV. PUSTAKA ILMU.
- Hidayat dan nurasyiah, “ pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR ROKAN HULU “, dalam Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos (VOL.6 No. 1, 2017)
- <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/32794>
- Kasmir. 2016. Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: raja grafindo persada.
- Lumansik, ade darmawan. “Pentingnya motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten morowali utara”, dalam politiko : jurnal ilmu politik (Vol.2 No.6, 2015)
- Madekhan. ”Posisi dan fungsi teori dalam penelitian kualitatif”, dalam JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN (Vol. 7 No. 2 2018).
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prduktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam dalam Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Vol. III, No. 1, 2018), 53.
- Myori, Dwi Prima Elvanny, dkk. “peningkatan kompetensi guru dala penguasaan teknologi informasi dan komunikasi melalui pelatihan dan pengembangan media pembelajaran berbasis android”, dalam JTEV( jurnal teknik elektro dan vokasional) (Vol. 5 No. 2, 2019)
- Nurbiyati, titik. “evaluasi pengembangan sumberdaya manusia : sebuah review”, dalam jurnal kajian bisnis (vol.23 No.1 , 2015)

Prabawa, I made adi dan I wayan gede supartha, “ meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerjasama tim, dan pelatihan di perusahaan jasa”, dalam E-Jurnal Manajemen UNUD (vol. 7, No. 1, 2018) .

Sembiring, T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Keuangan RSUP H. Adam Malik Medan. Dipetik Januari 9, 2020, dari repository.uma: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/881>.

Setiyawan, kiki cahaya. “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT.PUSRI PALEMBANG”, dalam PSIKIS JURNAL PSIKOLOGI ISLAM (Vol.1 No.2 2015).

Sugiarti, dkk. “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PADMA ARDIYA AKTUARIA JAKARTA”, dalam epigram (Vol.13 No.1 2016).

Sunyoto, danang. 2015. Penelitian sumber daya manusia : teori, kuesioner, alat statistik, dan contoh riset. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Taumobola, Nadya SV. 2017. Hambatan Produktivitas, dalam id.scrib.com. Diakses pada 26 November 2020.

Widyastuti, umi dan dedy purwana ES.” Evaluasi pelatihan (training) level ii berdasarkan teori the four levels kirkpatrick”, dalam jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (vol 3 no.2, 2015).

Yudapratama, A. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan UKM Pada Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung*. Dipetik Januari 9, 2020, dari repository.unpas: