



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
(Study pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**AHMAD MAHSUNUN NASHOR**

NPM. 21501081284



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
(Study pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang)**

**ABSTRAK**

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2021. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang yang berjumlah sebanyak 38 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang. secara parsial atau sendiri-sendiri pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.

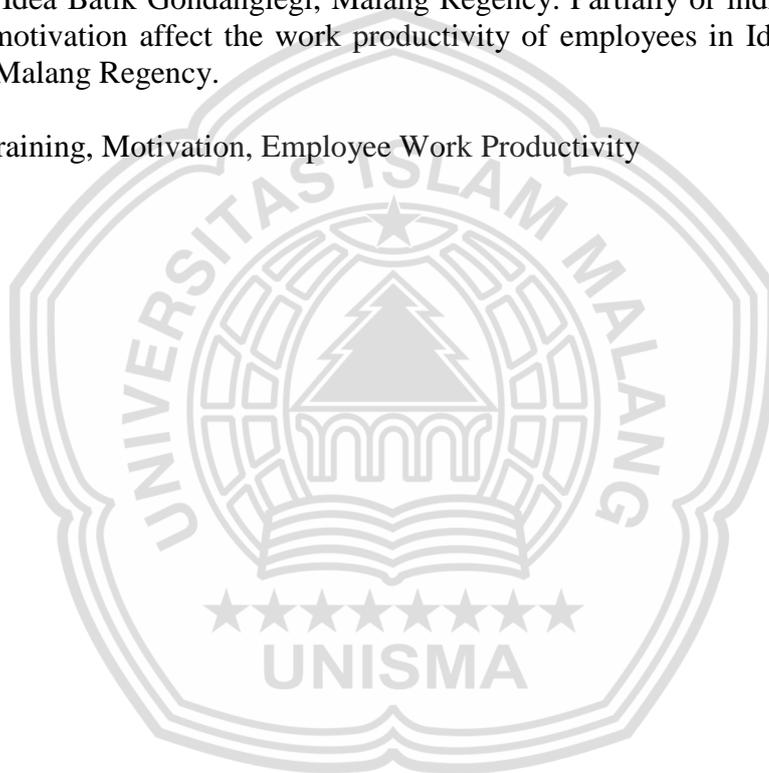
Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja Pegawai



## ABSTRACT

Every company organization operates by using all of its resources to be able to produce products, both goods/services that can be marketed. This study aims to determine the effect of training and motivation on employee work productivity at Idea Batik Gondanglegi Malang Regency simultaneously and partially. This type of research is associative quantitative research. The research was conducted at Idea Batik Gondanglegi, Malang Regency. The time for this research to be carried out is from September to December 2021. The population and sample used are Idea Batik Gondanglegi employees, totaling 38 people. Based on the research results, it is known that training and motivation simultaneously affect the work productivity of employees in Idea Batik Gondanglegi, Malang Regency. Partially or individually training and motivation affect the work productivity of employees in Idea Batik Gondanglegi Malang Regency.

**Keywords:** Training, Motivation, Employee Work Productivity



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1995). Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk (Schuller, 1990 *dalam* Kathrin). Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Produktivitas Kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Secara umum produktivitas kerja dapat dimaknai sebagai

nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*.

Produktivitas pegawai biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam produksi. Konsep produksi pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik di hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Meylisa, Mieke dan Johny, 2016).

Setiap masyarakat untuk menjalankan kehidupan membutuhkan tenaga kerja baik terhadap pengusaha, pegawai, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, pertanian, dan perusahaan pasti memiliki setiap tujuan yang mesti dicapai untuk memenuhi kesejahteraan sehingga terpenuhinya kebutuhan hidup. Beberapa kegiatan yang dapat menunjang kegiatan masyarakat yaitu dengan manajemen, yang terdiri dari beberapa tindakan seperti pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, perencanaan, dan mengendalikan.

Menurut Elfrianto (2016), Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebani padanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan pendidikan. Pelatihan sumber daya manusia merupakan

keharusan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga tempat ia bekerja. Oleh karena itu, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga yang dimaksud.

Motivasi komitmen organisasional pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkatkan apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dan pegawai yang terkait dengan pekerjaannya. Manfaat dari motivasi adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui factor intristik yaitu: kebutuhan prestasi dan kepentingan, dan faktor ekstrinsik yaitu keamanan kerja, gaji dan promosi). Beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi dari komitmen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena pertama, berpengaruh terhadap *turnover* pegawai, dan kedua berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Agung, 2012).

Kecamatan Gondanglegi memiliki potensi besar untuk pengembangan kerajinan batik. Keberadaan kerajinan batik yang ada di Kecamatan Gondanglegi dapat mempengaruhi produksi pakaian di Jawa Timur yang membuat produksi pakaian bertambah. Pemberdayaan perajin batik sangat diperlukan untuk memberdayakan diri dan pengembangan perajin menjadi lebih baik dalam meningkatkan produksi batik (Chambers, 2009 dalam firmansyah 2012).

Usaha kerajinan batik di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang umumnya hanya dijadikan pekerjaan sampingan selain bertani sebagai usaha utama. Perajin akan menjual kerajinan batik tersebut jika mereka sewaktu-waktu membutuhkan biaya yang cukup besar. Usaha kerajinan batik tersebut dapat memberikan kontribusi pendapatan bagi perajin. Pendapatan dari usaha kerajinan batik ini dapat menambah pendapatan petani serta meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan taraf hidup.

Persoalan mengenai sumber daya manusia menjadi masalah yang serius bagi sub sektor kerajinan. Fakta menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dalam berusaha tani sangat rendah sehingga menimbulkan dampak yang jelas tidak menguntungkan bagi sektor atau sub sektor yang memiliki posisi lemah termasuk sub sektor kerajinan. Penggunaan tenaga kerja yang profesional berarti langsung berkaitan dengan pendidikan, keterampilan serta motivasi berwirausaha untuk pengembangan usaha kerajinan batik. Untuk menjawab persoalan yang dihadapi yaitu dengan manajemen sumber daya manusia yang ada yaitu sosok perajin berbudaya

modern, dengan ciri-ciri mempunyai kemampuan manajemen modern, mampu bekerjasama, terspesialisasi dan mampu bekerja secara produktif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Study pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang)”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat serta hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan ilmu yang di dapat selama kuliah pada bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan atau referensi dalam pengembangan produktivitas kerja pegawai

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang produktivitas kerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai di Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.
2. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja.
3. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variable bebas, sehingga hasil penelitiannya kurang maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan pada saat terjadi wabah Corona 19, sehingga penyebaran kuisisioner kurang maksimal.

#### 5.3 Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. Idea Batik hendaknya lebih memperhatikan masalah pelatihan karena dengan pelatihan yang baik dan terencana produktifitas pegawai menjadi

meningka, disamping itu karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan maka fihak Idea Batik lebih memberikan perhatian yang serius.

2. Idea Batik dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja yaitu pengajuan terhadap aktualisasi diri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. *Successful stress Management in a Work*. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1976. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*. Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithhzal dan Ahmad Fawzi, 2008, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian. SP. 1995 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendaridi, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.