



**PENGARUH PELATIHAN, PEMBINAAN, DAN PENGEMBANGAN  
LEADERSHIP TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI**  
(Studi Kasus Pada Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNISMA Periode 2021)

**SKRIPSI**

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

Oleh :  
**HIZBULLAH HASYIM**  
**21701081369**



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

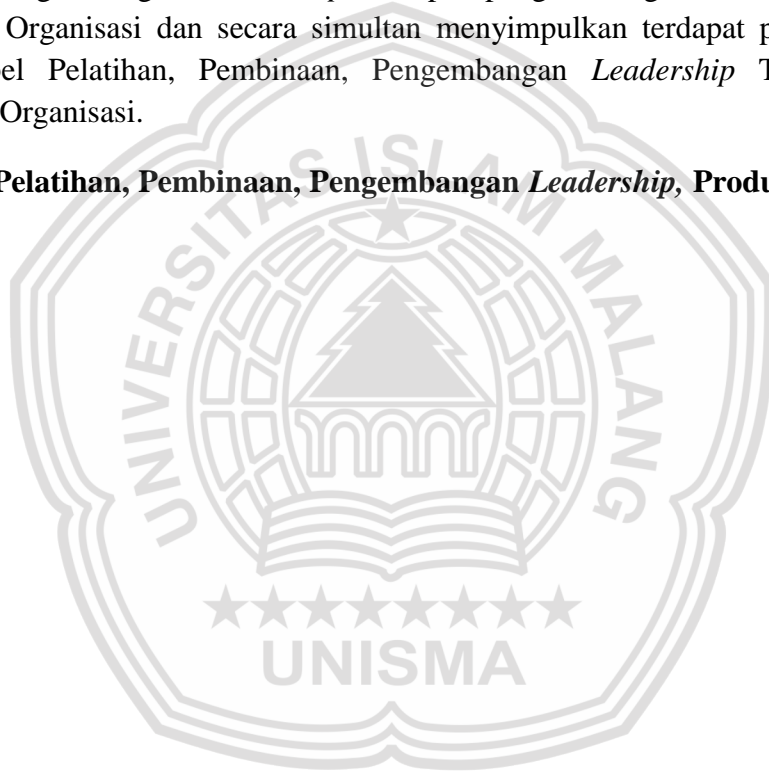
**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership* Terhadap Produktivitas Organisasi (Studi Kasus Pada Pengurus BEM FEB Unisma Angkatan 2021). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu. Variabel Produktivitas (variabel *dependen*), sedangkan variabel *independen* yaitu kualitas pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership*.

Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership* terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Organisasi dan secara simultan menyimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership* Terhadap Produktivitas Organisasi.

**Kata kunci: Pelatihan, Pembinaan, Pengembangan *Leadership*, Produktivitas Organisasi**



### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training, coaching, leadership development on organizational productivity (a case study on the management of BEM FEB Unisma 2021). The variables used in this study are. Productivity variable (dependent variable), while the independent variables are the quality of training, coaching, leadership development.*

*The results of this study partially conclude that the variables of Training, Coaching, Leadership Development have a significant effect on Organizational Productivity and simultaneously conclude that there is an influence between the variables of Training, Coaching, Leadership Development on Organizational Productivity.*

**Keywords:** *Training, Coaching, Leadership Development, Organizational Productivity*



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang menarik untuk di kaji dan di teliti yaitu mengenai organisasi, yakni rendahnya produktivitas diri anggota pada organisasi setelah melaksanakan program kerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi khususnya input yang di dapatkan oleh anggota pada organisasi. Untuk memenuhi pencapaian itu pelatihan, pembinaan dan pengembangan *leadership* harus di lakukan dengan baik oleh organisasi agar mampu memberikan kontribusi terhadap kepercayaan diri anggota untuk menunjang tercapainya visi misi organisasi. karena Kepercayaan diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Sumindi R. 2019)

Organisasi merupakan sebuah kesatuan sosial yang dibentuk dalam keadaan sadar serta memiliki batasan-batasan untuk mencapai tujuan bersama antar anggota organisasi. Keberadaan organisasi digunakan sebagai rumah atau tempat di mana beberapa orang berkumpul dan bekerja sama baik secara rasional, terencana, terorganisir, terkendali, dipimpin serta sistematis dalam memanfaatkan sumber daya, data, dan sarana prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama-sama. Organisasi juga penting untuk mahasiswa, khususnya organisasi kemahasiswaan. Kegiatan organisasi bertujuan melatih mahasiswa untuk belajar hidup bermasyarakat, memecahkan berbagai

masalah, belajar bertanggung jawab, dan mendapatkan ilmu yang tidak ada di dalam perkuliahan (Kurniawati & Leonardi, 2013).

Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor paling penting adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Karena sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Maka anggota organisasi harus memiliki kompetensi yang baik supaya bisa memperoleh hasil kerja yang optimal. Karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang baik, sebaik apapun sebuah organisasi dan sarana prasarana yang dimiliki tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi adalah sebagai motor kehidupan karena memiliki peran untuk menjalankan serta mengatur sarana dan prasarana yang terdapat di organisasi.

Sumber daya sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumberdaya manusia. Oleh karena itu, sebuah organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan, diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dapat membuat organisasi memiliki kinerja yang lebih baik. Sehingga perlu untuk pimpinan organisasi memperhatikan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, antara organisasi dengan sumber daya manusia harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas organisasi.

Membahas lebih lanjut mengenai produktivitas menurut Umar dalam Saliding (2011) produktivitas memiliki dua sisi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian sebuah target yang terkait

dengan kuantitas, kualitas, waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dapat dikatakan produktivitas ketika sumber daya manusia dapat diatur dan dimanfaatkan dengan baik. Sehingga nantinya organisasi dapat mencapai sebuah hasil yang maksimal.

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu pelatihan. Menurut Joanna (2010) menyatakan bahwa pelatihan adalah langkah sistematis sebagai metode pembelajaran yang bertujuan untuk mendapatkan dan menerapkan sebuah konsep, sikap serta keterampilan yang berguna meningkatkan performa dari peserta pelatihan. Hal itu sering di temukan di organisasi yang memiliki sumber daya manusia unggul tentu pernah melaksanakan pelatihan terhadap anggotanya, karena penguatan kemampuan anggota organisasi bisa di dapatkan ketika sebuah organisasi melakukan pelatihan.

Selain pelatihan organisasi, pembinaan juga mampu meningkatkan produktivitas di dalam sebuah organisasi. Menurut Harefa dan Sinambela (2012) pembinaan merupakan salah satu indikator penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesuksesan organisasi, khususnya organisasi mahasiswa untuk mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Karena pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi berupa pemberdayaan dan pengarahan terhadap anggota organisasi nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pembinaan yang diberikan oleh pimpinan organisasi akan berdampak signifikan terhadap perilaku, sikap, produktivitas kerja.

Pembinaan anggota organisasi merupakan salah satu usaha yang di tujukan agar memperoleh anggota yang bermental, penuh ketekunan, ketaatan, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang di tentukan serta sadar dengan tanggung jawab. Pembinaan anggota ini dapat di tujukan pada anggota yang sudah berpengalaman maupun anggota yang belum berpengalaman.

Selain pelatihan dan pembinaan juga terdapat indikator yang erat kaitannya dengan produktivitas yaitu pengembangan. Menurut Veithzal Rivai (2011:290) pengembangan merupakan sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu perlu bagi organisasi untuk mengelola dan mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* anggotanya dengan baik supaya produktivitas SDM tetap terjaga dan mampu mendorong SDM untuk selalu melakukan hal yang terbaik. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kandou (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan, pembinaan, dan pengembangan simultan terhadap produktivitas organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial pembinaan terhadap produktivitas organisasi ?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial pengembangan terhadap produktivitas organisasi ?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Menjawab dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan, pembinaan, dan pengembangan terhadap produktivitas organisasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas organisasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pembinaan terhadap produktivitas organisasi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pengembangan terhadap produktivitas organisasi.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

##### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang mengikuti organisasi serta pembaca lainnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

##### 2. Praktis

- a. Bagi akademik sebagai bahan informasi tentang pentingnya penelitian produktivitas organisasi di lingkungan mahasiswa
- b. Bagi organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi.



3. Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai landasan atau analisa peneliti selanjutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pelatihan, Pembinaan, Dan Pengembangan *Leadership* Terhadap Produktivitas Organisasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang di isi pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi universitas islam malang . Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan, pembinaan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel pembinaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang.

## 5.2 Keterbatasan

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya mahasiswa program pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen yaitu pelatihan, Pembinaan, dan pengembangan.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara dan lain sebagainya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel penelitian di bidang lain agar hasil yang diperoleh lebih beragam.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain pada penelitian yang secara teoritis berpengaruh terhadap produktivitas Organisasi Badan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi dan Bisnis universitas islam malang

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah Sani, Ridwan. 2014. *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Abdullah, (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 3, No. 2. ISSN : 2356-3923.
- Alfonsus Sirait. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Arikunto, Suharsimi 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Champathes, M. R. 2006. *Coaching for performance improvement: The coach model. Development and Learning in Organizations*, Volume 20, No. 2, pp.17-18.
- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta

- Edison, Emron. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erlin Emilia Kandou. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal Manajemen. 2. (3). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2435/1972> [20 Oktober 2013]
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara* : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Kartajaya, Hermawan, 2003, *Marketing In Venus, Jakarta*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawati, R. & Leonardi, T. (2013). *Hubungan antara metakognisi dengan prestasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi universitas airlangga yang aktif berorganisasi di organisasi mahasiswa tingkat*

*fakultas. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan. Vol 2, No. 1, Hal 17-18.*

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.

Priyanto, 2008, *Farmakoterapi Dasar untuk Mahasiswa Keperawatan dan Farmasi*, Leskonfi, Jakarta.

Rivai Veithzal Sagala, E. J. (2011:217). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.

Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sinungan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susilo Martoyo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF

Toit, A.D. (2007). *Making Sense Through Coaching. Journal of Management Development*, 26(3), 282-291. doi: 10.1108/02621710710732164

Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.