



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA KUD PAKIS KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

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

Oleh:

FIRMAN ARDIANTO

NPM. 21501081059



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

2022

ASTRAKSI

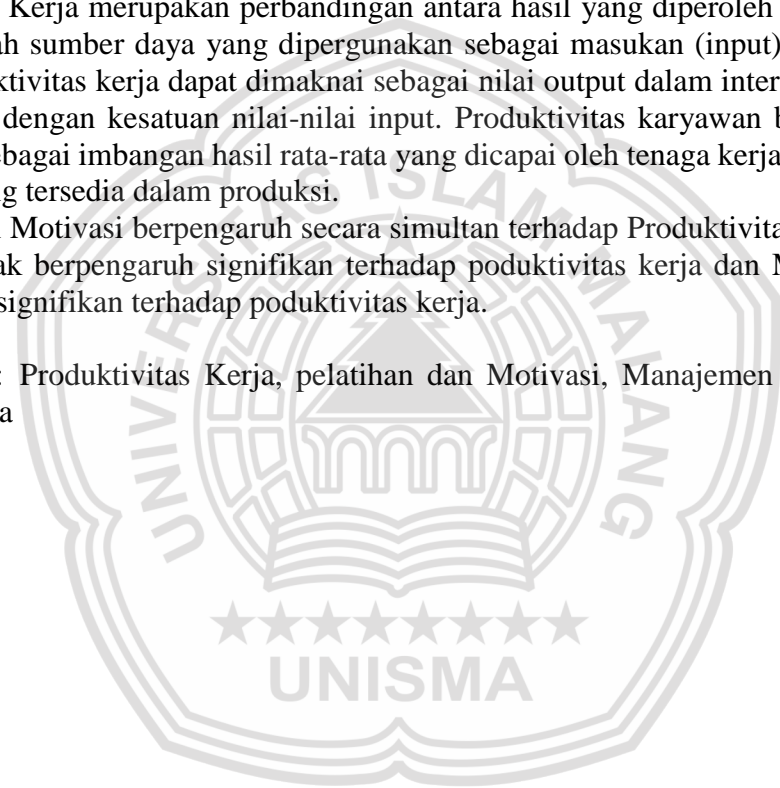
Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang dapat dipasarkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, analisa data yang di gunakan adalah data kuantitatif yang berwujud angka-angka hasil perhitungan dan pengukuran kemudian di analisis dengan menggunakan SPSS 24. Sumber data diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap perorangan yaitu secara langsung antara pewawancara dengan responden penelitian

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 karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam produksi.

Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, pelatihan dan Motivasi, Manajemen Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

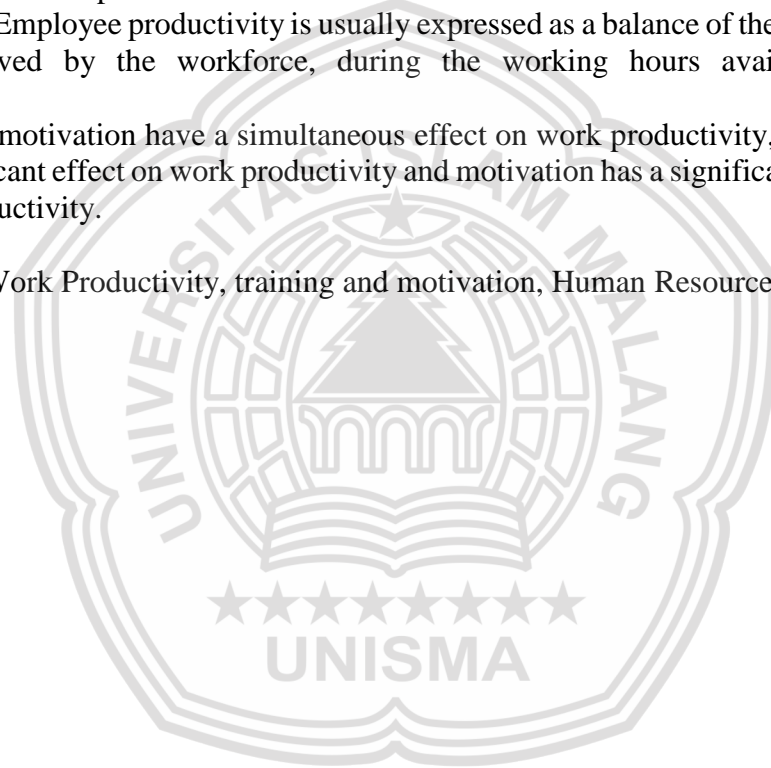
Human resource management deals with policies and practices that need to be implemented by managers. Every company organization operates by using all of its resources to be able to produce products, both goods/services that can be marketed. This study aims to determine how the simultaneous influence of training and motivation on employee productivity.

In this study, the data analysis used was quantitative data in the form of numbers from calculations and measurements and then analyzed using SPSS 24. The data source was obtained from the results of in-depth interviews with individuals, namely directly between the interviewer and the research respondent.

Work Productivity is a comparison between the results obtained (output) with the amount of resources used as input (input). In general, work productivity can be interpreted as the output value in its interaction and interrelation with the unity of input values. Employee productivity is usually expressed as a balance of the average results achieved by the workforce, during the working hours available in production.

Training and motivation have a simultaneous effect on work productivity, training has no significant effect on work productivity and motivation has a significant effect on work productivity.

Keywords: Work Productivity, training and motivation, Human Resource Management



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 karyawan 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 darimanajemen kerja. Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang dapat dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2015). Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak dapat 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

karyawan 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 dari 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, karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sector 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 karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan 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

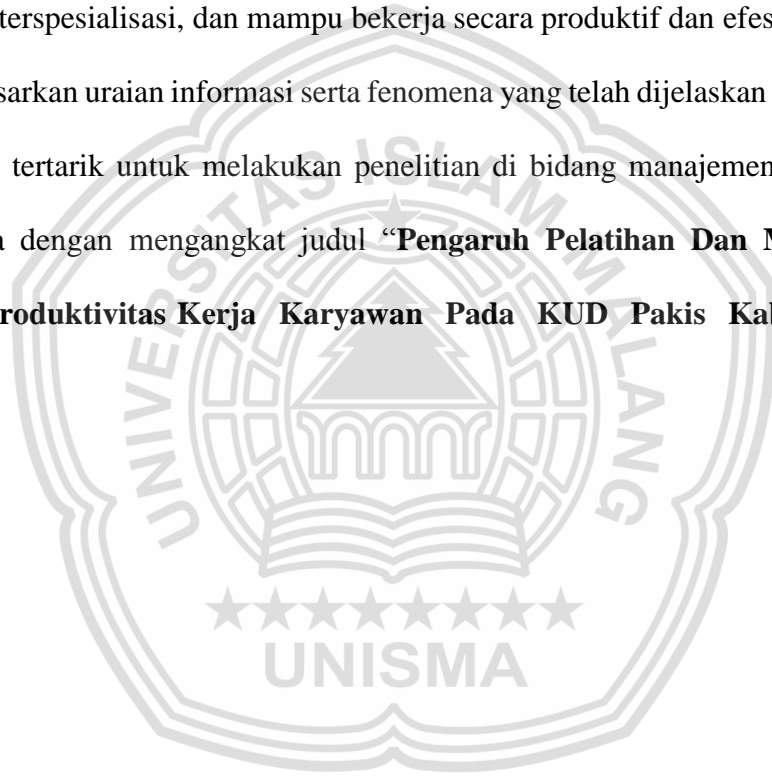
ia bekerja. Oleh karena itu, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga yang dimaksud.

Motivasi memberikan komitmen kepada karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Manfaat dari motivasi adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan 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 karyawan 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* karyawan, dan kedua berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Agung, 2012).

KUD Pakis memiliki potensi besar untuk pengembangan karyawan. Keberadaan karyawan di perusahaan dapat mempengaruhi produktifitas. Pemberdayaan karyawan sangat diperlukan untuk memberdayakan diri dan pengembangan karyawan menjadi lebih baik.

Persoalan mengenai sumber daya manusia menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang profesional berarti langsung berkaitan dengan pendidikan, keterampilan serta motivasi bekerja untuk pengembangan perusahaan. Untuk menjawab persoalan yang dihadapi yaitu dengan manajemen sumber daya manusia yang ada yaitu sosok karyawan berbudaya modern, dengan ciri-ciri mempunyai kemampuan manajemen modern, mampu bekerjasama, terspesialisasi, dan mampu bekerja secara produktif dan efisien.

Berdasarkan uraian informasi serta fenomena yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Pakis Kabupaten Malang.**



1.2. Perumusan masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

1.3.2. Manfaat

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 karyawan.

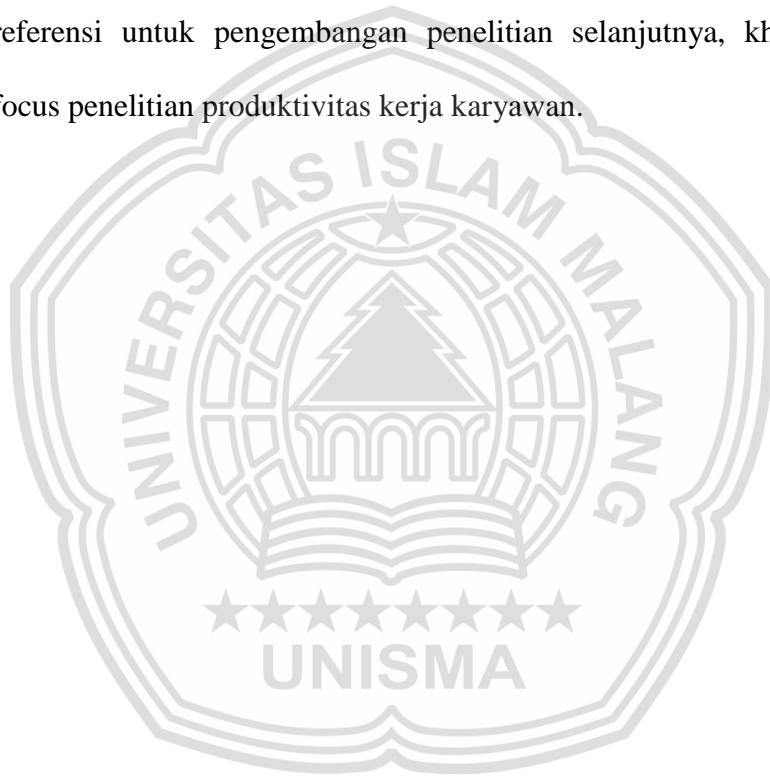
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Islam Malang

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

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya focus penelitian produktivitas kerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Pakis Kabupaten Malang.
2. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Pakis Kabupaten Malang.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Pakis Kabupaten Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, sehingga apabila penelitian ini juga dilakukan pada tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berlainan.

5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berikut ini beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel pelatihan yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel motivasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.





DAFTAR PUSTAKA

- Agung. P. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Unismus*. Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah. Vol. 8. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Agung. P.. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Unismus*. Vol. 8. No.2.
- Andi. P., Herman. S. dan Mansyur. A. M.. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 66-81.
- Dessy. T. dan Wahyu. O. W.. 2013. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil terhadap Kualitisa Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*. Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Serang Raya. Vol. 1. No. 1.
- Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*. Dosen FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol. 2. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Ferry. S.. dan Windy. A.. 2016. Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Platina Mulia Abadi Medan. *Jurnal Riset Komputer*. Vol. 3. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kurnia. S. R., *et. al.*. 2016. Pengaruh Efektifitas Proses Bisnis Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akutansi. *Jurnal Riset Akutansi*. Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Vol. 8. No 2.
- Laeli. I. N.. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Mekanik Di PT. Astra Internasional TBK, Toyota Sales Operation (Auto 2000) *Kapuk Branch*, Cengkareng, Jakarta Barat. Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.

- Meylisa. T. W., Mieke. R. dan Johny R. E. T.. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Nilamsari. N.. 2014. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. Fakultas Ilmu Komunikasi Universita Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*. Vol. 11. No. 2. Di akses pada tanggal 13 Februari 2021.
- Retno. D.. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Ria. M. M., Christoffel. K., dan Lucky. D.. 2016. *Analisis Pelatihan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4. No. 2. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.
- Rosaliza. M.. 2015. Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*. Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol. 11. No. 2.
- Sri. A. dan Warianto. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Keja Karyawan UMKM. *Jurnal OPTIMA*. Vol. 1. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sri. W.. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Bandung Alfabeta.
- Sunarmie.. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 1, No. 2.
- Suprpto., Eddy. S. dan Adi. S.. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangata.
- Syamsudin. A.. 2014. Pengembangan Instrumen Evaluasi Non Test (Informal) untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*. PGPAUD Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 3. No.1.

Tedi. H., Akhmad. M. dan Irma. P.. 2016. Kualitas Pelayanan Publik dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh Dllaj Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*. Vol. 2. No. 1.

