

## **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kud Pakis Kabupaten Malang**

**Firman Ardianto\***

**Budi Wahono\*\***

**M. KhoirulABS\*\*\***

**email: radentfirman12@gmail.com**

**Universitas Islam Malang**

### ***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*

### **Pendahuluan**

KUD Pakis memiliki potensi besar untuk pengembangan karyawan. Keberadaan karyawan diperusahaan 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.**

### **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 ?

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Retno (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomi, fisiologis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan haidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan memerlukan sikap mental yang baik dari pengawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dari hasil kerja yang diperoleh.

Dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

### **Pelatihan**

Pada perusahaan pelatihan merupakan bagian yang terpenting, alasanya karena pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melalukan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

### **Indikator**

Menurut Sedarmayanti (2013), indikator pelatihan adalah sebagai berikut: Pendidikan, prosedur sistematis, keterampilan teknis, mempelajari pengetahuan dan mengutamakan praktek dari pada teori

### **Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut: meningkatkan produktivitas, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sdm, meningkatkan moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan dan menunjang pertumbuhan pribadi

### **Motivasi**

Rekshohadiprojo (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sesuatu tujuan.

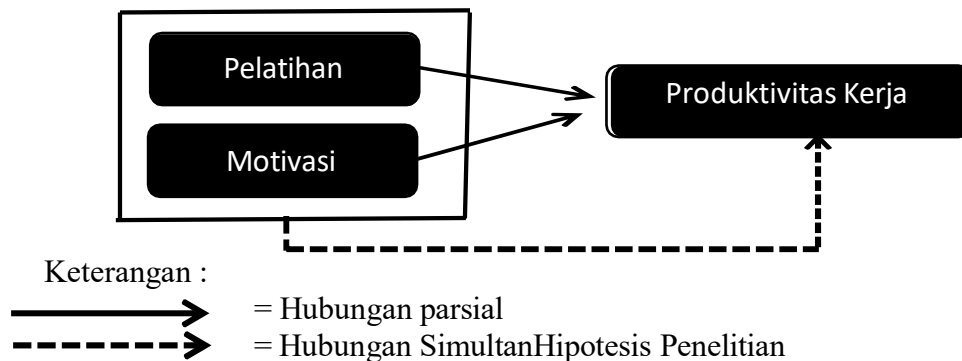
Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

### Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sayuti menyebutkan bahwa kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal berasal dari luar (*environment factoral*).

### Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual di bawah ini difungsikan untuk mempermudah dalam menganalisis penelitian dari setiap variabel. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Sebagai variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas adalah pelatihan dan motivasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tujuan tinjauan teori, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### Metodologi Penelitian

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada KUD Pakis Kabupaten Malang. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2022 sampai 5 Nopember 2022.

#### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Uji Instrumen Data, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan****Hasil Pengujian Statistik****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 1 Uji Validitas**

| No. | Variabel                         | Butir Pertanyaan | Pearson Correlation | R Tabel | Keterangan |
|-----|----------------------------------|------------------|---------------------|---------|------------|
| 1.  | Pelatihan (X <sub>1</sub> )      | X1.1             | 0,814               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.2             | 0,838               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.3             | 0,764               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.4             | 0,744               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.5             | 0,716               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.6             | 0,715               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X1.7             | 0,821               | 0,05    | Valid      |
| 2.  | Motivasi (X <sub>2</sub> )       | X2.1             | 0.872               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X2.2             | 0.908               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | X2.3             | 0.873               | 0,05    | Valid      |
| 3.  | Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Y <sub>1</sub>   | 0.779               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | Y <sub>2</sub>   | 0.812               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | Y <sub>3</sub>   | 0.826               | 0,05    | Valid      |
|     |                                  | Y <sub>4</sub>   | 0,844               | 0,05    | Valid      |

Sumber : Data diolah 2022

**b. Uji Reliabilitas****Tabel 2 Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan (X <sub>1</sub> ) | 0.888            | Reliabel   |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )  | 0.857            | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja (Y)     | 0.827            | Reliabel   |

Sumber : Data diolah 2022

**2. Uji normalitas**

Uji normalitas yang dipakai untuk menguji apakah berdistribusi normal ataupun tidak. Pengujian data memakai kolmogrov smirnov.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

| Variabel                    | Statistic | Sig.  |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Pelatihan (X <sub>1</sub> ) | 0,274     | 0,000 |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )  | 0,250     | 0,000 |
| Produktivitas Kerja (Y)     | 0,219     | 0,000 |

Pada pengambilan keputusan untuk uji normalitas ialah apabila nilai probabilitas (Asymp.Sig) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan data pada Tabel 4.9. dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov smirnov untuk pelatihan sebesar 27,4 persen motivasi 25 persen dan produktifitas kerja 21,9 persen yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwasanya data telah berdistribusi normal

### 3. Uji Asumsi Klasik

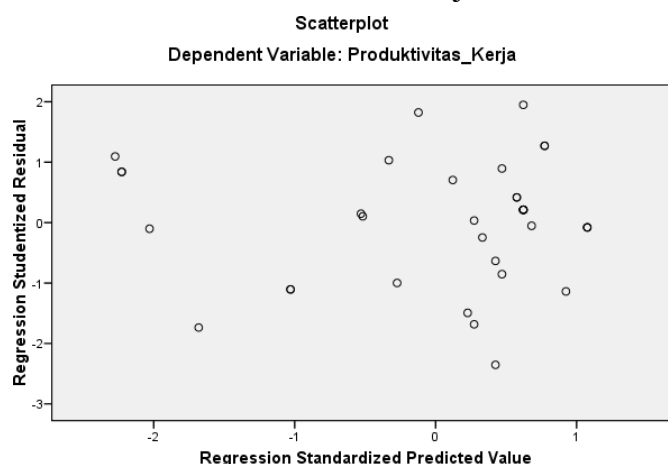
#### a. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

| Model               | Collinearity Statistics |       | Keterangan              |
|---------------------|-------------------------|-------|-------------------------|
|                     | Tolerance               | VIF   |                         |
| Pelatihan ( $X_1$ ) | 0,395                   | 2.368 | Bebas Multikolinearitas |
| Motivasi ( $X_2$ )  | 0,355                   | 2.968 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber : Data diolah 2022

Pada pengambilan keputusan untuk uji Multikolinearitas ialah model sudah bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 / VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel 4.10.dapat diketahui bahwasanya nilai tolerance dari variabel pelatihan dan motivasi mempunyai nilai lebih besar dari 0,1 serta dari kedua variabel bebas tersebut mempunyai VIF dibawah 10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data diolah 2022

Dari gambar 4.1 hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkanbahwa pad penelitian ini terjadi heterokedastisitas yaitu dapat dilihat pada gambar tersebut terdapat pola-pola seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                   | Unstandardized Coefficient |            | Standardized Coefficient | T       | Sig.  |
|-------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|---------|-------|
|                         | B                          | Std. Error | Beta                     |         |       |
| 1 (Constant)            | 0,898                      | 0,175      |                          | 0,855   | 0,001 |
| Efektifitas             | 0,389                      | 0,038      | 0,635                    | 5,256   | 0,000 |
| Pelatihan               | 0,508                      | 0,080      | 0,393                    | 3,338   | 0,000 |
| R                       | 0,976                      |            | Fhitung                  | 331,034 |       |
| R Square                | 0,953                      |            | Sig.                     | 0,000   |       |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0,950                      |            |                          |         |       |

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan model persamaan regresi diatas, dapat dijelaskansebagai berikut: a = 0,898 ialah nilai konstanta, artinya estimasi dari produktivitas kerja karyawan

Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,389 (positif), menjelaskan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,508 (positif), menjelaskan bahwa apabila variabel motivasi meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,508 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji F

Hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, berdasarkan Hipotesis ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### b. Uji t

- 1) Hipotesis 2 : pada variabel pelatihan diketahui t hitung sebesar 5,256 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Pakis diterima.
- 2) Hipotesis 3 : pada variabel motivasi diketahui mempunyai t hitung sebanyak 3,338 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis 3 yang menduga bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, diterima.

## Implikasi Hasil Penelitian

### 1. Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti dapat dinyatakan secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 0,949 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada KUD Pakis Kabupaten Malang, beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan tingkat pendidikan terakhir yang masih rendah, Hal ini sejalan dengan

Sehingga berdampak pada rendahnya pemberian beban kerja (proporsi pekerjaan kepada pegawai). Pegawai jarang mengevaluasi hasil dari pekerjaannya.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,952 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Pakis Kabupaten Malang. Maka sejalan dengan hasil penelitian dari

Hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi bisa menumbuhkan produktivitas kerja karyawan pada KUD Pakis kabupaten Malang.

## Simpulan Dan Saran

### 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.

### 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.

### 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.

### Referensi

- 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 Oparation (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 Suluttenggo 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.

Firman Ardianto\* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS\*\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma