

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. AMANAH INSANILLAHIA
(AMIA) BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RAHYU NOVIZA

02427/2008

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

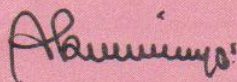
PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. AMANAH INSANILLAHIA
(AMIA) BATUSANGKAR

Nama : Rahya Noviza
BP / NIM : 2008 / 02427
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dra. Armida. S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

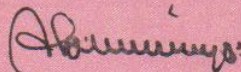
Pembimbing II



Elvi Rahmi, S.Pd., M.Pd
NIP. 19830430 200604 2 002

Mengetahui :

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida. S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

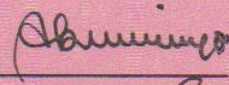
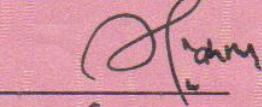
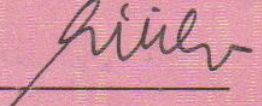

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. AMANAH INSANILLAHIA (AMIA) BATUSANGKAR

Nama : Rahyu Noviza
BP / NIM : 2008 / 02427
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dra. Armida S, M.Si	1. 
2.	Sekretaris	: Elvi Rahmi , S.Pd., M. Pd	2. 
3.	Anggota	: Rini Sarianti, SE., M.Si	3. 
4.	Anggota	: Dr. Yulhendri, S.Pd., M.Si	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Rahyu Noviza
NIM/Tahun Masuk	: 02427/ 2008
Tempat/Tanggal Lahir	: Simabur / 11 November 1990
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, September 2014

Yang Menyatakan,



Rahyu Noviza

Rahyu Noviza

NIM. 02427 / 2008

ABSTRAK

Rahyu Noviza (2008/02427) Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Keterampilan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014

Pembimbing I. Ibu Dra. Armida S, M.Si.

II. Ibu Elvi Rahmi, S.Pd., M.Pd.

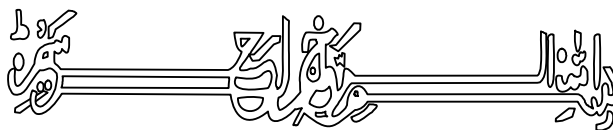
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar sebanyak 65 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Data primer yang dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan dan penelitian yang ada kaitan dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. (2) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan signifikansi $0,03 < 0,05$ (3) *motivasi kerja* berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja, dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ (4) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keterampilan kerja, dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ (5) motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan signifikansi $0,005 < 0,05$.

Dalam penelitian ini disarankan 1) kepada karyawan agar lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lebih aktif ikut serta dalam pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga juga dapat meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga nantinya akan terlihat pada peningkatan produktivitas kerjanya. 2) kepada pimpinan perusahaan agar dapat memberikan dorongan dan juga memberikan perhatian yang lebih terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatu

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dra. Armida S. M.Siselaku pembimbing I, dan Ibu Elvi Rahmi. S.Pd.,M.Pd selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.

4. Yang teristimewa buat ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan- rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. "Amin Ya Rabbal A`lamin"

Padang, September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Motivasi	15
3. Pelatihan	25
4. Keterampilan Kerja	31
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	32
6. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ..	34
7. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	35
8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterampilan Kerja Karyawan.....	36
9. Pengaruh Pelatihan terhadap Keterampilan Kerja Karyawan ..	37

B. Penelitian yang Relevan	38
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Variabel Penelitian	45
E. Defenisi Operasional	46
F. Jenis Data Penelitian	47
G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Penelitian	49
I. Teknik Analisis Data	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	116
B. Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data total target produksi perbulan dan capaian hasil produksi perbulan PT.Amanah Insanillahia (Amia) Batusangkar Bulan Oktober 2012-Maret 2013	2
2. Data absensi karyawan Sakit(S), Cuti (C), Izin(I), dan Alfa (A) PT.Amanah Insanillahia (Amia) Batusangkar Bulan Oktober 2012-Maret 2013	4
3. Data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar Bulan Oktober 2012 – Maret 2013.....	5
4. Data tingkat pendidikan karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.....	6
5. Populasi karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar tahun 2012.....	44
6. Sampel penelitian	45
7. Daftar skor jawaban setiap pernyataan berdasarkan sifatnya.....	49
8. Kisi-kisi Instrumen	50
9. Hasil uji validitas instrumen.....	52
10. Klasifikasi indeks reliabilitas.....	53
11. Hasil uji reliabilitas instrumen.....	54
12. Deskripsi variabel motivasi kerja	69
13. Rerata capaian skor dorongan.....	70
14. Rerata capaian skor harapan	71
15. Rerata capaian skor imbalan.....	72
16. Deskripsi variabel pelatihan	77
17. Rerata capaian skor reaksi peserta pelatihan	74
18. Rerata capaian skor pembelajaran	75
19. Rerata capaian skor perilaku peserta pelatihan.....	76

20. Rerata capaian skor hasil dari pelatihan pelatihan.....	77
21. Deskripsi variabel keterampilan kerja	78
22. Rerata capaian skor kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.....	80
23. Rerata capaian skor fokus terhadap pekerjaan	81
24. Rerata capaian skor kepuasan terhadap pekerjaan	82
25. Rerata capaian skor kreatifitas dalam bekerja	83
26. Deskripsi variabel produktivitas kerja.....	84
27. Rerata capaian skor kualitas hasil pekerjaan.....	85
28. Rerata capaian skor meningkatkan hasil yang dicapai.....	86
29. Rerata capaian skor pengembangan diri.....	88
30. Rerata capaian skor mutu.....	89
31. Rerata capaian skor efisiensi.....	90
32. Uji normalitas	91
33. Uji homogenitas.....	92
34. Anova X_1 , X_2 terhadap X_3	94
35. Anova X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y	96
36. Coefficient.....	97
37. Model summary	97
38. Koefisien X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y	98
39. Model summary X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y	98
40. Ringkasan rekapitulasi hasil pengolahan data	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	41
2. Struktur lengkap pengaruh antar variabel	59
3. Sub struktur 1. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap keterampilan kerja	60
4. Sub struktur 2. Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.....	61
5. Diagram jalur untuk hubungan antar variabel.....	93
6. Sub Struktur 1. Pengaruh variabel <i>eksogenus</i> terhadap variabel <i>intervening</i>	94
7. Sub Struktur 2. Pengaruh variabel <i>eksogenus</i> terhadap variabel <i>endogenus</i>	95
8. Hubungan kausal empiris variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Uji Coba Angket Penelitian	122
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	130
3. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	134
4. Kisi-kisi Angket Penelitian	138
5. Angket Penelitian.....	139
6. Tabulasi Data hasil Penelitian.....	147
7. Tabulasi Data Penelitian	159
8. Distribusi Frekuensi Penelitian	161
9. Hasil Uji Prasyarat Analisis	165
10. Analisis Jalur	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Faustino (2003:159) mengemukakan bahwa produktivitas menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan dan kerusakan. Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik dari tingkat bawah maupun tingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat. Dengan demikian penting bagi seorang manajer

berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

PT.Amanah insanillahia (AMIA) Batusangkar merupakan salah satu perusahaan air mineral yang memproduksi air minum kemasan yang berlokasi di Batusangkar. Dalam observasi awal yang telah penulis lakukan diindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari target produksi dan hasil produksi di PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar:

Tabel 1.Data Total Target Produksi Perbulan dan Capaian Hasil Produksi Perbulan PT. Amanah Insanillahia (Amia) Batusangkar Bulan Oktober 2012-Maret 2013

No	Bulan	Total target produksi	Capaian hasil produksi	Capaian produksi (%)
1	Oktober	173.461	151.364	87,26
2	November	166.280	155.202	93,33
3	Desember	169.340	148,631	87,77
4	Januari	184.456	153.953	83,46
5	Februari	166.922	141.017	84,48
6	Maret	188.401	168.458	89,41
Total		1.048.860	918.625	87,58

Sumber :PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar dan olahan sendiri

Berdasarkan Tabel 1 diketahui secara umum target produksi perbulan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) belum dicapai secara total. Hal ini terlihat pada bulan Januari dengan persentase capaian produksi sebesar 83,46%, tentunya hasil tersebut belum sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Capaian produksi yang diharapkan tentunya 100% sesuai dengan target produksi yang ditetapkan. Begitu juga dengan target perbulan lainnya masih belum tercapai antara target produksi dengan capaian hasil produksi. Hal ini dapat diindikasikan oleh beberapa faktor

seperti kurangnya keterampilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam usaha untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang optimal dari proses pekerjaan karyawan, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan kelakuan. Faustino (2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh keterampilan kerja. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan diperlukan adanya keterampilan. Keterampilan tersebut dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur kerja dan tepat waktu serta sesuai target.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu motivasi kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Gabrielaeman (2011:3) bahwa untuk meningkatkan mutu dan kualitas karyawan dibutuhkan motivasi demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan

produktivitas organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis juga mendapatkan data mengenai absensi seluruh karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar seperti terlihat pada tabel 2:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Sakit(S), Cuti (C), Izin(I), dan Alfa (A) PT. Amanah Insanillahia (Amia) Batusangkar Bulan Oktober 2012-Maret 2013

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Pegawai	Jumlah Absensi				Tingkat absensi (%)			
				S	C	I	A	S	C	I	A
Oktober	55	26	1430	27	2	39	1	1,88	0,13	2,72	0,06
November	57	25	1425	22	147	35	1	1,54	10,3	2,45	0,07
Desember	57	25	1425	24	1	26	-	1,68	0,07	1,82	-
Januari	59	26	1534	23	3	34	10	1,49	0,19	2,19	0,65
Februari	62	25	1550	47	13	27	11	3,03	0,83	1,74	0,70
Maret	65	25	16250	23	3	34	10	1,49	0,19	2,19	0,65

Sumber :PT.Amanah Insanillahia (AMIA) dan olahan sendiri

Keterangan :

Jumlah absensi S : Sakit
 Jumlah absensi C : Cuti
 Jumlah absensi I : Izin
 Jumlah absensi A : Alfa

Berdasarkan Tabel 2 terlihat tingkat absensi pegawai mengalami pasang surut atau fluktuatif. Berkurangnya jumlah karyawan pada jam-jam kerja efektif tentunya akan berdampak kepada penurunan produktivitas. Rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak hadir pada hari kerja produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yaitu pelatihan. Faustino (2003:197) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, penulis juga menemukan bahwa masih kurangnya kegiatan pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan. Kegiatan pelatihan belum terlaksana dengan baik dimana kegiatan tersebut belum rutin dilaksanakan.hal ini dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar Bulan Oktober 2012 – Maret 2013

Bulan	Bidang atau Unit Kerja							Jumlah
	Produksi AMDK	Pengendalian Mutu	MTE	Warehouse dan Logistik	Satpam	Pabrik Botol	PabrikGelas	
Oktober	-	-	-	-	-	-	-	-
November	1 orang			1 orang			1 orang	3 orang
Desember	-	-	-	-	-	-	-	-
Januari	2 orang	-	-	-	1 orang	-	-	3 orang
Februari	-	1 orang	-	1 orang	-	-	1 orang	3 orang
Maret	-	1 orang	-	-	1 orang	-	-	2 orang

Sumber :PT.Amanah Insanillahia (AMIA) dan olahan sendiri

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa kegiatan pelatihan di PT. Amanah Insanillahia (AMIA) masih kurang, dimana tidak setiap bulan ada karyawan yang mengikuti pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan pelatihan belum rutin dilaksanakan dan belum menjadi agenda pokok perusahaan. Berdasarkan observasi, penulis menemukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan hanya terfokus kepada karyawan baru. Sementara untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru dibutuhkan kegiatan pelatihan

yang rutin dan berkelanjutan. Dengan keterampilan yang baik tentunya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu juga diindikasikan masih kurangnya minat dari karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan serta lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Tingkat pendidikan akan menunjang kualitas kerja karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang semakin baik akan semakin meningkatkan efektifitas kerja dan produktivitas kerja karyawan. Namun berdasarkan observasi penulis menemukan bahwa tingkat pendidikan dari sumber daya manusia PT. Amanah Insanillahia (AMIA) masih kurang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	4 orang
2.	SMA	49 orang
3.	DI	2 orang
4.	DII	1 orang
5.	DIII	3 orang
6.	S1	6 orang
	Jumlah	65 orang

Sumber :PT.Amanah Insanillahia (AMIA) dan olahan sendiri

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) secara umum masih di dominasi oleh SMA yaitu sebanyak 49 orang. Sedangkan dari tingkat S1 hanya 6 orang, sementara dari tingkat DIII hanya 3 orang, dan 1 orang untuk tingkat pendidikan DII serta 2 orang untuk tingkat pendidikan DI. Hal tersebut menunjukkan bahwa

pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga produktivitas kerja yang baik dapat tercapai.

Motivasi kerja dan pelatihan serta keterampilan kerja dinilai sebagai sesuatu yang penting, karena untuk memperoleh nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan terutama yang berhubungan dengan peningkatan dan pengembangan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan karyawan. Motivasi, pelatihan dan keterampilan dapat membantu para karyawan untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi pada masa kini atau masa yang akan datang melalui pengembangan pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan keterampilan agar mencapai produktivitas kerja karyawan optimal.

Melihat kenyataan yang dihadapi tersebut, diduga terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan keterampilan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang *“Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Hasil produksi yang belum sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang terlihat dari karyawan yang tidak hadir dalam waktu kerja produktif.
3. Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan.
4. Kegiatan pelatihan yang belum rutin dilaksanakan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.

D. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar?
2. Sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar?
3. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap keterampilan kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar?
4. Sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap keterampilan kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar?

5. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT AmanahInsanillahia (AMIA) Batusangkar?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengungkapkan sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
2. Untuk mengungkapkan sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
3. Untuk mengungkapkan sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap keterampilan kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
4. Untuk mengungkapan sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap keterampilan kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
5. Untuk mengungkapkan sejauhmana pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan akan memberi manfaat:

1. Bagi penulis, sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu sebagai bahan pertimbangan didalam melaksanakan motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan informasi dalam memecahkan masalah.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Muchdarsyah (2009:1) menyatakan bahwa

“Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.”

Menurut Tjutju (2011:158) menyatakan bahwa konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin serta kinerja hari esok pasti lebih baik dari prestasi hari ini. Senada dengan itu Ravianto dalam Edy (2012:100) mengemukakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Payaman (1998:38) menyatakan bahwa:

“Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai

(keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas merupakan sikap mental atau pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan kehidupan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pandji Anoraga (2009:178) menyebutkan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.”

Klingner dalam Faustino (2003:160) menyebutkan bahwa Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh dari latihan-latihan. Sedangkan Payaman dalam Edy (2012:103) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini diuraikan faktor-faktor tersebut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu sistem manajemen suatu organisasi yang berorientasi pada produktivitas kerja, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

c) Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

Menurut Edy (2012:104) menyatakan ada beberapa indikator dalam produktivitas, yaitu :

- a. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sesuai keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Upaya untuk meningkat produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Mutu
Merupakan hasil kerja yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- f. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Dari pendapat ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa indikator produktivitas yaitu :

- 1) Kualitas hasil pekerjaan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Mutu
- 5) efisiensi

d) Pengukuran Produktivitas

Terdapat perbedaan pengertian antara produksi dengan produktivitas. Edy (2012:100) menyatakan bahwa produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang didalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan

akan terjadi peningkatan produksi, begitu pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Sedangkan Ravianto dalam Edy (2012:100) menyatakan produktivitas adalah pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Dengan demikian jelaslah produksi dengan produktivitas, di mana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas menurun atau tetap.

Menurut tjutju (2011:158) produktivitas dapat di ukur dengan standar produktivitas nilai. Produktivitas nilai diukur dari nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2010:92) motivasi berasal dari bahasa latin “*Moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata

kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Motivasi menurut Veithzal (2009:837) adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).

Anwar (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu: “Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.” Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (*motivasi instrinsik*) dan dapat timbul dari luar diri individu (*motivasi ekstrinsik*), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Sedangkan motivasi menurut Sudarwan (2004:15) merupakan setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Motivasi juga merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Lebih lanjut Malayu (2010:99) juga mengungkapkan motivasi tampak dalam 2 (dua) segi yang berbeda, yakni dilihat dari segi aktif atau dinamis dan segi pasif atau statis. Dilihat dari segi aktif atau dinamis motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam

menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan semua potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Menurut Anwar (2009:94) motivasi didefinisikan sebagai “Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Motivasi kinerja diperoleh dari dalam diri individu seseorang atau pegawai dan dari luar diri pegawai tersebut.

Jadi dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi atau dorongan dari dalam diri individu (karyawan) yang berpengaruh untuk membangkitkan dan menggairahkan dirinya dalam menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Faustino (2003:180) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi

melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual terdiri dari : kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi : pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Wursanto (1989:131) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi. Sedangkan menurut Sudarwan (2004:30) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (a) gaya kepemimpinan, (b) sikap individu dan (c) situasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau karyawan, seperti : sikap, pendidikan dan kepribadian. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal

dari luar diri individu atau karyawan, seperti : gaya kepemimpinan, situasi kerja dan dorongan dari seseorang.

c. Elemen penggerak motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

Bedjo (1990:136) menyatakan ada beberapa elemen penggerak motivasi yaitu:

- 1) Prestasi (*Achievement*)
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
- 3) Tantangan (*Challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- 5) Pengembangan (*Development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
- 6) Keterlibatan (*Involvement*)
Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.
- 7) Kesempatan (*Opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat anajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Agar tercapai motivasi yang tinggi maka setiap karyawan hendaknya memenuhi elemen penggerak motivasi tersebut.

d. Teori Motivasi

Kreitner dalam Wibowo (2010:391) menyatakan ada lima teori motivasi, diantaranya adalah: (1) Teori Kebutuhan, (2) Teori Kepuasan, (3) Teori Keadilan dan (4) Teori Harapan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan di bawah ini:

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan menunjukkan kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang.

Adapun tingkat-tingkat kebutuhan menurut Maslow dalam Sudarwan (2004:25) tersebut adalah:

- (1) Kebutuhan Fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh dan kebutuhan badaniah lainnya.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
- (3) Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan.
- (4) Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian.
- (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Berdasarkan pendapat ahli diatas ada 5 (lima) tingkatan kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan fisiologis, akan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semua kebutuhan tersebut haruslah dipenuhi oleh organisasi agar karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya terlaksana dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010:391) implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi.

Kreitner dalam Wibowo (2010:392) juga menyatakan bahwa teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan adalah teori kebutuhan Mc Chelland. Teori kebutuhan Mc Chelland menunjukkan bahwa adanya tiga kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan akan afiliasi (3) kebutuhan akan kekuasaan.

2) Teori Kepuasan

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan yang dinamis antara motivasi

dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2010:395) terdapat lima model utama kepuasan kerja, yaitu: (1) pemenuhan kebutuhan, (2) ketidaksesuaian (3) pencapaian nilai, (4) keadilan dan (5) komponen watak/genetik.

Berdasarkan pendapat ahli diatas motivasi kerja karyawannya berhubungan dengan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi terhadap produktivitas atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Oleh karena itu suatu organisasi haruslah memperhatikan kepuasan kerja karyawannya tersebut yang akan berimplikasi terhadap organisasi tersebut.

3) Teori Keadilan

Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima.

Menurut Wibowo (2010:396) terdapat beberapa pelajaran yang diperoleh dari teori keadilan diantaranya:

- a. Teori Keadilan memberikan pelajaran kepada manajer tentang bagaimana keyakinan dan sikap mempengaruhi kinerja.
- b. Menekankan perlunya bagi manajer memberikan perhatian pada persepsi pekerja tentang apa yang jujur dan adil.
- c. Manajer mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pekerja berpartisipasi dalam membuat keputusan.
- d. Pekerja harus diberi peluang mempertimbangkan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pendapat ahli diatas terdapat 4 (empat) pelajaran yang diperoleh dari teori keadilan. Dari keempat pelajaran tersebut, semuanya menyatakan bahwa organisasi atau pimpinan dalam organisasi tersebut haruslah memperhatikan sikapnya, perhatian, kejujuran dan keadilan, serta memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam berpartisipasi membuat keputusan yang mempengaruhi kesejahteraannya. Oleh karena itu organisasi haruslah memperhatikan beberapa pelajaran tersebut yang menjelaskan tentang pentingnya kejujuran dan keadilan dalam suatu organisasi sehingga karyawannya dapat merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Teori Harapan

Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori harapan, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya teori harapan dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

Vroom dalam Wibowo (2010:397) mengemukakan ada tiga konsep kunci, yaitu:

- a. *Expectancy* adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.

- b. *Instrumentality* adalah keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik.
- c. *Valence* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil.

Berdasarkan pendapat ahli di atas teori harapan mempunyai 3 (tiga) konsep kunci, yaitu *Expectancy*, *Instrumentality* dan *Valence*. Jadi dari ketiga konsep tersebut menyatakan bahwa tingkat produktivitas akan dapat dihasilkan dengan optimal apabila diikuti oleh tingkat usahanya.

Lebih spesifik lagi Malayu dalam Riduwan (2012:34) mengemukakan bahwa: teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

- a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang,
- b) Harapan (*expectanc*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan dan
- c) Imbalan (*incentive*) adalah memberikan imbalan atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar.

Dari pendapat ahli diatas dapat diambil indikator motivasi yaitu :

- a) Dorongan
- b) Harapan
- c) Imbalan

e. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2010:97) ada beberapa tujuan motivasi kerja karyaawan, diantaranya adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Jadi dari beberapa tujuan motivasi tersebut dapat disimpulkan, tujuan motivasi kerja akan berpengaruh positif (baik) terhadap perusahaan atau organisasinya. Hal ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Veithzal (2009:212) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan Faustino (2003:197) menyatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Ambar (2009:219) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Senada dengan hal

tersebut Wayne (2008:210) juga mengatakan pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Gary (1997:263) juga menyatakan pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian dari ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Henry dalam Ambar (2009:220) tujuan pelatihan adalah untuk:

1. Memperhatikan kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya, menjadi kompeten dalam pegawai.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Anwar (2009:45) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja

3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
9. Meningkatkan perkembangan karyawan

Selain hal tersebut Ambar (2009:221) menyatakan:

“Masih terdapat tujuan esensial dalam penyelenggaraan pelatihan karyawan yaitu mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berbagai manfaat dapat dirasakan antara lain adalah: meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan SDM, dan lain-lain.”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan sumber daya manusia yang bermutu tentunya tujuan organisasi seperti produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai.

c. Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan terdapat beberapa prinsip-prinsip yang perlu diketahui. Mc. Gehee dalam Anwar (2009:44) merumuskan prinsip-prinsip dalam perencanaan pelatihan sebagai berikut:

1. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

3. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku.

d. Metode-metode pelatihan

Wayne (2008:217) mengemukakan beberapa metode pelatihan, yaitu :

- 1) Arahan instruktur (*instruktur-led*)
Metode ini sangat efektif dalam pelatihan karna instruktur bias menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relative singkat.
- 2) Studi kasus (*case study*)
Dimana para pelatihdiharapkan mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.
- 3) Pemodelan perilaku (*behavior modeling*)
metode yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.
- 4) Permainan peran (*role-playing*)
Dimana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata.
- 5) Permainan bisnis(*business games*)
Metode yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, pengawas, pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi factor-faktor yang dipilih dalam situasi bisnis tertentu.
- 6) On-the-job training
Metode pelatihan yang melibatkan pembelajaran dengan menjalankan secara nyata yang terkait dengan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan salah satu metode pelatihan diatas dapat dipakai dalam pemberian pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

e. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Faustino (2003:204) ada tiga tahap utama dalam pelatihan, yakni : (1) penentuan kebutuhan pelatihan, (2) desain program pelatihan, (3) evaluasi program pelatihan. Senada dengan itu Ambar (2009:223) menyatakan bahwa ada tiga tahap dalam pelatihan, yaitu : 1) penilaian kebutuhan latihan (*need assesment*), 2) pengembangan program pelatihan (*development*), 3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*).

Untuk lebih jelasnya dibawah ini diuraikan tahap-tahap tersebut:

1) Analisis kebutuhan latihan

Merupakan proses penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan objektif dengan melakukan tiga tipe analisis seperti dikatakan oleh Bernadin dalam Ambar (2009:223) yaitu 1) analisis organisasional, 2) analisis kepegawaian, 3) analisis personal/individu.

2) Desain program pelatihan

Bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

3) Evaluasi program pelatihan

Yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan tahap – tahap pelatihan, yaitu : analisis kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

f. Indikator Pelatihan

Menurut Gary (1997:288) ada empat kategori dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan, yaitu: a) Reaksi. Evaluasilah reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan. b) Pembelajaran. Mengujui peserta pelatihan apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari. c) Perilaku. Apakah perilaku peserta berubah setelah mengikuti pelatihan.dan d) Hasil. Apakah hasil akhir dapat dicapai, dilihat dari segi tujuan pelatihan yang ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan indikator pelatihan yaitu:

1. Reaksi peserta pelatihan
2. Pembelajaran

3. Perilaku peserta pelatihan
4. Hasil dari pelatihan

4. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Moenir (2010:117) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Sedangkan menurut Wibowo dalam Rino (2013:36) menyatakan bahwa “salah satu karakteristik kompetensi adalah keterampilan, keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.

Sedangkan Pandji Anoraga (2009:178) menyebutkan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.”

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan yaitu kemampuan seseorang di dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya yang mencakup teknikal skill, human skil, konseptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Indikator Keterampilan

Menurut moenir (2010:117) keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsur yang lain, yaitu: 1) Otot, 2) saraf, 3) perasaan dan 4) pikiran. Berdasarkan pernyataan tersebut maka keterampilan seseorang dalam bekerja dapat di nilai dari beberapa indikator berikut:

- a. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Fokus terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan.
- d. Kreatifitas dalam bekerja

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja,

teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi. (Pandji Anoraga, 2009:178).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung dengan karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seperti yang diungkapkan oleh Gabrielaeman (2011:3) bahwa untuk meningkatkan mutu dan kualitas karyawan dibutuhkan motivasi demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan.

Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan sedang saja, sedangkan orang yang mempunyai kecakapan yang tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan motivasi yang tinggi sangat diperlukan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan agar dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Berdasarkan teori diatas dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

6. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan.

Anwar (2009:45) mengungkapkan bahwa salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan.

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Payaman (1998:69) bahwa pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

7. Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja di dalam suatu instansi pemerintahan maupun instansi swasta harus memiliki suatu keterampilan dan kemampuan di dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan maka ia akan memiliki mental dan fisik yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu keterampilan sangat berperan penting di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan, dimana jika seorang karyawan yang mempunyai keterampilan yang memadai maka karyawan dapat

melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan lancar, maka produktivitas karyawan akan lebih baik dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Semakin tinggi keterampilan karyawan maka akan memudahkan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan maka akan semakin baik produktivitas seseorang dan akan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.

8. Pengaruh motivasi kerja terhadap keterampilan kerja karyawan

Moenir (2010:119) menyatakan bahwa dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai maka pelaksanaan tugas atau pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, cepat dan memenuhi keinginan semua pihak. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan merupakan penunjang penting untuk terlaksananya pekerjaan dengan baik. Agar memiliki keterampilan yang baik tersebut perlu motivasi yang tinggi dari karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja juga berupaya untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat bekerja secara efektif.

Wursanto (1989:132) menyatakan bahwa “orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan menghasilkan suatu karya yang besar pula, demikian juga sebaliknya orang yang kemampuannya rendah dan motivasinya rendah akan menghasilkan karya rendah”. Untuk menunjukkan suatu kemampuan tentunya harus memiliki keterampilan dalam bidang tersebut. Karyawan yang terampil akan menghasilkan karya

yang bagus dan juga pekerjaan yang bagus. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi keterampilan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimilikinya.

9. Pengaruh pelatihan terhadap keterampilan kerja karyawan

Menurut Gary (1997:263) yaitu “Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Dari pernyataan tersebut berarti, pelatihan yang diberikan akan memberikan keterampilan kepada karyawan, dengan besarnya intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Agus (2004:340) menyatakan bahwa “orang akan lebih termotivasi untuk belajar jika pelatihan itu relevan, menguntungkan dan menarik”. Pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan tentunya akan meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat mengimplementasikan keterampilan yang didapatnya dalam pelatihan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Ambar (2009:219) menyatakan bahwa pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai keterampilan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berarti dapat memberikan berbagai pengetahuan dan

informasi untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan akan memberikan pengaruh terhadap keterampilan kerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan dapat menambah pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan bidang pekerjaannya.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian kepustakaan yang penulis lakukan, maka penulis menemukan hasil penelitian yang relevan dan berhubungan erat dengan variable-variabel penelitian ini adalah :

1. Penelitian Vivi Andriyani (2008). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) Cab. Bukittinggi. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dari hasil penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada tempat penelitiannya. Tempat untuk penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. PLN (persero) Cab. Bukittinggi. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan

terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Penelitian Rino Yanuardi (2013). Pengaruh keterampilan kerja dan pengetahuan administrasi terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja dan pengetahuan administrasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian tersebut yaitu tempat penelitiannya. Untuk tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Kemudian yang menjadi perbedaan pada penelitian ini adalah variabel penelitian. Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh keterampilan kerja dan pengetahuan administrasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan keterkaitan atau hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan

dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu hasil perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

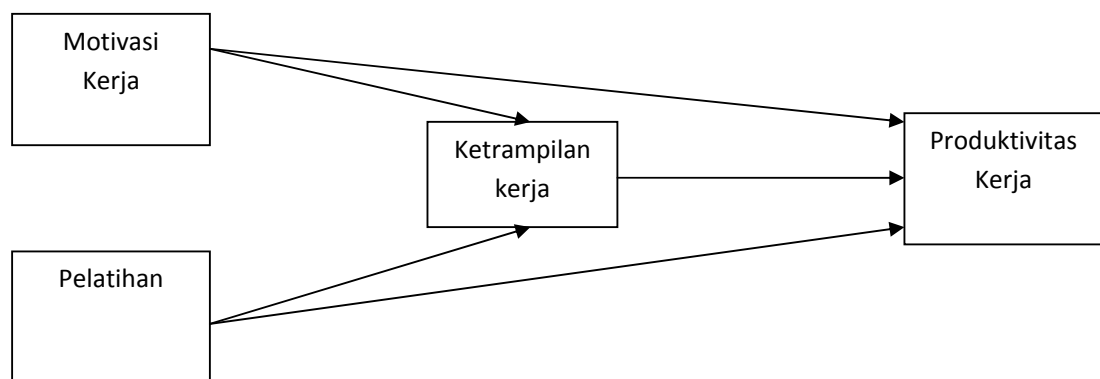
Faktor usaha pegawai (*effort*) di dukung dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Selain faktor motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karyawan juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitasnya. Pentingnya pelatihan bagi seorang karyawan karena pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini untuk mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu produktivitas juga dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Jika karyawan memiliki keterampilan yang bagus, maka produktivitas karyawan dapat meningkat. Begitu pula sebaliknya jika keterampilan karyawan kurang bagus maka produktivitas karyawan dapat menurun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika motivasi karyawan tinggi, kegiatan pelatihan karyawan terlaksana dengan baik dan karyawan

memiliki keterampilan yang tinggi atau bagus maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan tingginya tingkat motivasi kerja, terlaksananya pelatihan dengan baik dan keterampilan yang baik tentunya tingkat produktivitas yang ingin dicapai perusahaan dapat tercapai.

Untuk dapat lebih memahami kerangka konsep yang dikemukakan diatas maka berikut ini digambarkan variabel yang akan diteliti:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Dalam landasan teori dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar .
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.
5. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Hal ini berarti semakin tinggi intensitas pelatihan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Hal ini berarti apabila motivasi karyawan tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap keterampilan kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Hal ini berarti semakin tinggi intensitas pelatihan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, tinggi intensitas pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta semakin baiknya keterampilan yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Amanah Insanillahia (AMIA) Batusangkar.

1. Bagi karyawan

Disarankan agar lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lebih aktif ikut serta dalam kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan lebih meningkatkan pemahamannya mengenai materi yang diberikan dalam pelatihan, sehingga juga dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga nantinya akan terlihat pada peningkatan produktivitasnya.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Disarankan kepada pimpinan dapat memberikan dorongan agar karyawan lebih produktif dalam bekerja dan agar pimpinan bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agus Irianto. (2007). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Ambar Teguh Sulistyani Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu
- Ani Yuniangsih. (2007). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja*. Vol. IX, No. 1, (<http://www.google.co.id>. Di akses 10 Agustus 2014).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Bedjo Siswanto. (1990). *Manajemen Modern*. Bandung: Sinar Baru.
- Dwi Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gabrielaeman. (2011). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja*. (<http://gabrielaeman.wordpress.com>. Di akses 3 Maret 2013).
- Gary Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Idris. (2010). *Pelatihan Analisis SPSS*. Padang. Fakultas Ekonomi UNP.
- Malayu Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: RinekaCipta.
- Payaman J. Simanjuntak. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.