

## ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK SIMUSTIKA KABUPATEN TULUNGAGUNG

Risqi Puspita Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri

[Risqipuspitasarii@gmail.com](mailto:Risqipuspitasarii@gmail.com)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022    Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022    Tanggal diterima: 10 September 2022

### Abstract

*The reason for this research is to experimentally investigate the impact of job training, motivation and skills on the efficiency of representatives at Simustika Cigarette Factory Tulungagung. This study uses a quantitative methodology with a causal relationship investigation procedure. The information inquiry procedure uses several direct fallbacks. Information research with clear fact finding, traditional assumption test, speculation test and synchronous test. The consequences of the t-test show (1) the importance level of  $0.046 < 0.05$  implies that work preparation basically affects the representative efficiency, (2) the  $0.025 < 0.05$  level of importance implies that work inspiration has a fundamental influence on the representative efficiency, (3) The importance level of  $0.022 < 0.05$  implies that work skills have a fundamental influence on employee efficiency, (4) and the level of importance of  $0.00 < 0.05$  implies that work preparation, inspiration and work skills have basically affected the efficiency of workers.*

**Keywords:** Training, Motivation, Skills, Employee, Productivity.

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis secara empiris pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik rokok Simustika Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik penelitian hubungan kausal. Teknik analisis data memakai regresi linier berganda. Analisis data dengan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji simultan. Dari hasil uji t menunjukkan (1) tingkat signifikansi  $0,046 < 0,05$  berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, (2) tingkat signifikansi  $0,025 < 0,05$  berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, (3) tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$  berarti keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, (4) dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  berarti pelatihan kerja, motivasi, keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Produktivitas, Karyawan.

### PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dituntut oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan perusahaan [1]. Produktivitas sering dikaitkan dengan strategi atau kerangka kerja yang terampil, sehingga terciptanya proses produksi yang tepat waktu dan akibatnya tidak ada waktu tambahan untuk pegawai melakukan pekerjaan lembur. Jadi jelas bahwa peningkatan produktivitas merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam menjalankan sistemnya. perusahaan harus mempunyai keunggulan pada sistem manajemen yang lebih efektif dari perusahaan kompetitor lainnya [2].

Produktivitas kerja penting mengingat fakta bahwa standar kerja perusahaan bergantung pada kemampuannya menyediakan tenaga kerja dan produk. Menurut (Busro, 2018) "Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menciptakan tenaga kerja dan produk dalam jumlah waktu tertentu yang tidak ditentukan secara baku atau dengan konvensi" [4]. Dengan produktivitas karyawan yang ideal, pencapaian tujuan produksi perusahaan akan lebih mudah. Jadi, perusahaan perlu membangun produktivitas karyawannya. Setiap pegawai memiliki identifikasi yang dapat dikenali karena landasan instruktif, perjumpaan dan kondisi lokal yang berbeda, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka, sehingga akan mempengaruhi mentalitas dan perilaku para pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya [1]. Sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi, dan keterampilan kerja [5].

Pelatihan kerja adalah upaya untuk bekerja pada kapasitas khusus, hipotetis, terapan dan moral pegawai sesuai dengan persyaratan pertunjukan/jabatan. Memiliki pegawai yang berkualitas dan potensial adalah harapan banyak perusahaan. Eksekusi program pelatihan mengisi sebagai siklus perubahan. tenaga ahli (pegawai) yang tidak terdidik diubah menjadi pegawai yang dipersiapkan, terampil dan berkualitas dalam pekerjaannya sehingga

dapat diberikan tugas yang lebih menonjol. dengan adanya pelatihan akan memungkinkan pegawai untuk memajukan kemampuan kerja mereka, menguasai keterampilan baru, mempelajari perkembangan baru yang terkait dengan pekerjaan mereka, lebih mengembangkan disiplin, meningkatkan produktivitas, dan menjadi sikap kerja keras yang berkembang. Dengan cara ini, rencana pelatihan dapat menjadi metode bagi pegawai untuk mendapatkan informasi baru dan berharga bagi perusahaan [6]

Berikutnya adalah salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas, yaitu motivasi. Motivasi adalah semacam dorongan bagi orang untuk memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Afiq, 2022) "Motivasi berasal dari kata *mevore* yang mengandung arti penghiburan kekuatan atau pengembangan batin, sedangkan motivasi mengandung pengertian pemberdayaan untuk bertindak atau berusaha" [7]. Pegawai yang didorong untuk bekerja akan melihat hal tersebut sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Namun demikian, pegawai yang kurang motivasi akan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Perubahan inovasi pada setiap perusahaan dan peningkatan pekerjaan dapat menciptakan persyaratan untuk peluang kerja baru bagi pegawai yang ada. Pegawai baru mungkin kekurangan keterampilan dan membutuhkan pelatihan dan motivasi untuk membangun produktivitas kerja mereka. Untuk repetisi dengan kapasitas kerja yang besar akan mempercepat pencapaian tujuan hierarkis, umumnya repetisi yang tidak kompeten akan memanggil kembali tujuan *otoritatif*. Keterampilan adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Lebih lanjut mengenai keterampilan, keterampilan (Ratnasari, 2021) adalah kapasitas seseorang yang diharapkan untuk menjalankan berbagai tugas yang timbul dari konsekuensi pelatihan dan pengalaman [8].

Pabrik Rokok Simustika adalah pabrik rokok di Tulungagung dengan menetapkan standar pembuatan 1.000 bungkus per bulan, memasok rokok yang tak terhitung jumlahnya untuk mengatasi presentasi kebutuhan pasar yang semakin besar di kalangan pembeli. Namun demikian, pada Pabrik Rokok Simustika, ditemukan masalah yang spesifik mengenai tidak tercapainya target produksi. Dari September hingga Desember 2020, para pekerja baru siap mengirimkan 850 kemasan secara normal. Pada bulan September 2020, pegawai baru saja siap untuk membuat lebih dari 870 kemasan. Selain itu, kreasi rokok diperluas menjadi 920 bungkus pada Oktober 2020, namun pencapaian tersebut tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Pada November 2020, jumlah rokok menurun, dengan pegawai hanya memiliki opsi untuk mengirimkan 780 kemasan. Dan setelah itu, terjadi penurunan lagi progres dengan jumlah yang mengesankan pada Desember 2020, pekerja baru siap mengirimkan 750 kemasan dari target yang telah ditentukan. Jelas hal seperti ini perlu ditanggulangi lebih keras oleh pengurus Pabrik Rokok Simustika untuk menjaga produksi perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan berikut. Produktivitas pelaksanaan representatif di Pabrik Rokok Simustika perlu ditingkatkan dan dievaluasi karena adanya kesenjangan antara jumlah standar yang ditetapkan dengan pekerjaan yang diciptakan oleh pekerja.

**tabel 1. Hasil Produksi Pabrik Rokok Simustika**

Tahun	Bulan	Hasil Produksi
2020	September	870 kemasan
	Oktober	920 kemasan
	November	780 kemasan
	Desember	750 kemasan

Sumber : Data Pabrik Rokok Simustika

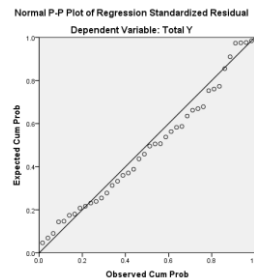
Berdasarkan representasi masalah yang diangkat, maka penyusun ingin melakukan studi tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

## METODE

Waktu penelitian dimulai pada awal bulan Maret sampai bulan Juli 2022 pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung. pengumpulan data menggunakan data primer serta sekunder yang di dapatkan dari Pabrik Rokok Simustika Tulungagung. pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan populasi karyawan Pabrik Rokok Simustika Tulungagung yang menggunakan sampel 40 orang karyawan dengan teknik sampling jenuh. untuk memperkuat data peneliti menguji menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan uji asumsi klasik, teknik analisis deskriptif, uji hipotesis, uji regresi,

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

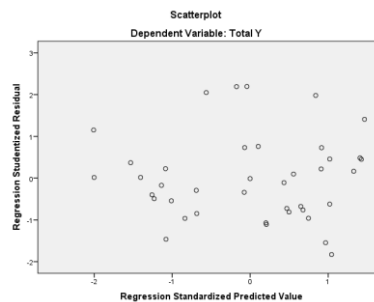
### 1. UJI NORMALITAS



**Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot**  
Sumber : data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 1 diketahui titik – titik hitam menyebar tepat di sekitar garis mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal

### 2. UJI HETEROSKEDASTISITAS



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**  
Sumber : data SPSS (2022)

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 2 bahwa titik – titik hitam menyebar secara tidak teratur serta tersebar baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.914	2.180	
Pelatihan kerja	.408	.157	.341
Motivasi kerja	.320	.108	.218
Keterampilan kerja	.611	.163	.473

Sumber : data SPSS (2022)

Berdasarkan uji regresi diketahui variabel paling berpengaruh pada produktivitas ialah keterampilan kerja karena memiliki nilai B paling tinggi 0,611

### 4. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 5. KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.868	1.504

Sumber : data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai 0.868. dapat diartikan besarnya variabel ketiga variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat adalah sebesar 86,8% dan sisanya 13.2% yang merupakan aspek pengaruh lain yang berhubungan terhadap produktivitas.

## 5. UJI t

**Tabel 6. HASIL UJI t**

Coefficients <sup>a</sup>				
Standardized Coefficients				
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		-.420	.677
	Pelatihan kerja	.341	2.599	.013
	Motivasi kerja	.218	2.968	.005
	Keterampilan kerja	.473	3.749	.001

Sumber : Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.005 maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif pada produktivitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

## 6. UJI F

**Tabel 7. HASIL UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.689	3	328.230	86.702	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.286	36	3.786		
	Total	1120.975	39			

Sumber : Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 7 nilai  $F_{hitung} = 86.702 > f_{tabel} = 2,87$  atau nilai  $sig = 0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti secara simultan ketiga variabel bebas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

## 7. PEMBAHASAN

- a. **Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1).** Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan itu berarti bahwa pelatihan kerja (X1) pada dasarnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial. Pelatihan kerja berguna untuk membangun keterampilan representatif di Pabrik Rokok Simustika untuk melakukan posisi atau latihan tertentu. Pelatihan kerja yang baik di Pabrik Rokok Simustika justru akan membuat kemajuan dan memajukan perusahaan, karena pegawai akan melakukan tugas berdasarkan persepsi dan pengaruh untuk meningkatkan efisiensi kerja di Pabrik Rokok Simustika.

- b. **Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X2).** Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan itu berarti bahwa motivasi (X2) pada dasarnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial. motivasi adalah semacam semangat bagi orang untuk memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan mereka. motivasi adalah merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar pada pegawai Pabrik Rokok Simustika untuk melakukan aktivitas kerja tertentu. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada pegawai Pabrik Rokok Simustika, mereka akan benar-benar ingin maju dan menghargai organisasi perusahaan, karena pegawai akan melengkapi perusahaan dengan rasa semangat dan berusaha dengan sungguh-sungguh, sehingga efisiensi kerja meningkat.
- c. **Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterampilan (X3).** Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan itu berarti bahwa keterampilan kerja (X3) pada dasarnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial. Efisiensi kerja di Pabrik Rokok Simustika tidak ideal jika tenaga kerja saat ini tidak serius dalam bekerja. Dengan demikian, Pabrik Rokok Simustika membutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam bidangnya karena kemampuan dapat meningkatkan efisiensi dan merupakan sarana penting untuk mencapai efisiensi. Selanjutnya, setiap tenaga kerja harus bekerja pada kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi perkembangan perusahaan.
- d. **Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, Motivasi, dan Keterampilan.** Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F didapatkan F hitung sebesar 86.702 dengan nilai sig. = 0,000 > 0.05 dan itu berarti bahwa pelatihan Kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3) pada dasarnya mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) secara simultan. pelatihan kerja di Pabrik Rokok Simustika sangat penting untuk menciptakan efisiensi kerja yang tinggi, dengan pengetahuan yang tinggi pegawai akan melakukan pekerjaan tidak peduli berapa banyak yang diharapkan dan efisiensi kerja selanjutnya akan lebih baik. Demikian pula, motivasi di Pabrik Rokok Simustika mempengaruhi efisiensi kerja, karena motivasi mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik seperti yang diharapkan. Bagi orang-orang, keterampilan kerja dapat lebih mengembangkan kinerja sehingga mereka diupah berdasarkan kinerja mereka.

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini ditemukan bahwa aspek Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan memang penting untuk diperhatikan oleh Pabrik Rokok Simustika Tulungagung karena pada penelitian ini terbukti variabel Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan memiliki pengaruh positif pada produktivitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

Ditemukan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung motivasi yang di berikan Pabrik Rokok Simustika Tulungagung sudah baik sehingga karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja, sedangkan untuk pelatihan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung sudah dikembangkan sehingga berdampak juga pada keterampilan kerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung yang semakin meningkat.

Disarankan agar Pabrik Rokok Simustika secara umum fokus pada pelatihan, motivasi dan keterampilan sehingga efisiensi produktivitas akan meningkat secara konsisten. untuk peneliti lebih lanjut akan lebih cerdas untuk menambahkan faktor-faktor baru yang akan mempengaruhi efisiensi produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya dipercaya dapat melihat lebih mendalam faktor Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan yang mempengaruhi faktor efisiensi produktivitas di Pabrik Rokok Simustika untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap sehingga hasil eksplorasi ke depan harus jauh lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Sugiyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kediri: Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI; 2018.
- [3] Busro M. Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I. Expert ; Yogyakarta; 2017.
- [4] Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP; 2018.
- [5] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2018.
- [6] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2016.
- [7] Afiq M. KARYAWAN BAGIAN KREDIT LINI ( Studi PT . Bank Rakyat Indonesia TBK . Cabang Tulungagung ). J Ilmu Manajemen, Revital 2022;1:63–77.
- [8] Ratnasari S. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. Bul Stud Ekon 2021;18:43–50.