

# RISQY.docx

*by*

---

**Submission date:** 01-Aug-2022 11:23PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1877950219

**File name:** RISQY.docx (193.64K)

**Word count:** 1728

**Character count:** 11563

9  
**ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK SIMUSTIKA  
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

13  
Risqi Puspitasari<sup>1</sup>, Diah Ayu Septi Fauji<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[Risqipuspitasari@gmail.com](mailto:Risqipuspitasari@gmail.com)<sup>1</sup>, [Diahayusepti@unpkediri.ac.id](mailto:Diahayusepti@unpkediri.ac.id)<sup>2</sup>

8  
Informasi artikel :  
Tanggal Masuk :                      Tanggal Revisi :                      Tanggal diterima:

**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.**

10  
**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa secara empiris pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik rokok simustika Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik penelitian 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.

**Keywords: Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Produktivitas karyawan.**

**PENDAHULUAN**

Produktifitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dituntut oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan perusahaan. Produktifitas 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 produktifitas merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam menjalankan sistemnya. perusahaan harus mempunyai keunggulan pada sistem manajemene yang lebih efektif dari perusahaan kompetitor lainnya (Sugiyono, 2018).

produktifitas kerja penting mengingat fakta bahwa standar kerja perusahaan bergantung pada kemampuannya menyediakan tenaga kerja dan produk. Menurut (Busro, 2017) "Produktifitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menciptakan tenaga kerja dan produk dalam jumlah waktu tertentu yang tidak ditentukan secara baku atau dengan konvensi". Dengan produktifitas karyawan yang ideal, pencapaian tujuan produksi perusahaan akan lebih mudah. Jadi, perusahaan perlu membangun produktifitas karyawannya.

Setiap pegawai memiliki identifikasi yang dapat dikenali karena landasan instruktif, perjumpaan dan kondisi lokal yang berbeda, hal ini dapat mempengaruhi produktifitas kerja mereka, sehingga akan mempengaruhi mentalitas dan perilaku para pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi, dan keterampilan kerja (Sutrisno, 2018).

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 produktifitas, 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 (Kasmir, 2016)

Berikutnya adalah salah satu komponen yang mempengaruhi produktifitas, 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". Pegawai yang didorong untuk bekerja akan melihat hal tersebut sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Namun demikian, pegawai yang kurang motivasi akan mengalami penurunan produktifitas 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 produktifitas 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.

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 produktifitas karyawan berikut. Produktifitas 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 kuisisioner dengan populasi karyawan Pabrik Rokok Simustika Tulungagung yang menggunakan sampel 40 orang karyawan dengan teknik sampling jenuh. untuk memperakurat data peneliti menguji menggunakan aplikasi spss dengan menggunakan uji asumsi klasik, teknik analisis deskriptif, uji hipotesis, uji regresi.

### 1. UJI VALIDITAS

tabel 2. UJI VALIDITAS

No	Variabel/Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,747	0,312	Valid
2	X1.2	0,757	0,312	Valid
3	X1.3	0,704	0,312	Valid
4	X1.4	0,679	0,312	Valid
5	X1.5	0,841	0,312	Valid
6	X1.6	0,847	0,312	Valid
7	X2.1	0,760	0,312	Valid
8	X2.2	0,655	0,312	Valid
9	X2.3	0,795	0,312	Valid
10	X2.4	0,584	0,312	Valid
11	X2.5	0,723	0,312	Valid
12	X2.6	0,827	0,312	Valid
13	X3.1	0,820	0,312	Valid
14	X3.2	0,802	0,312	Valid
15	X3.3	0,779	0,312	Valid
16	X3.4	0,477	0,312	Valid
17	X3.5	0,668	0,312	Valid
18	X3.6	0,768	0,312	Valid
19	Y1.1	0,816	0,312	Valid
20	Y1.2	0,640	0,312	Valid
21	Y1.3	0,799	0,312	Valid
22	Y1.4	0,696	0,312	Valid
23	Y1.5	0,785	0,312	Valid
24	Y1.6	0,730	0,312	Valid

sumber : data spss (2022)

Berdasarkan tabel 1 validitas dari instrumen pada penelitian ini cukup bagus. Nilai r hitung semua item pernyataan di atas lebih dari r tabel yaitu 0,602. Dengan demikian maka keseluruhan data dinyatakan valid

### 2. UJI RELIABELITAS

tabel 3. UJI RELIABELITAS

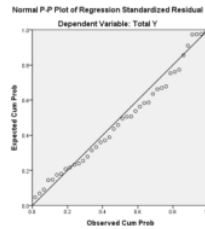
Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Pelatihan kerja	0,60	0,792	Reliabel
Motivasi kerja	0,60	0,781	Reliabel
Keterampilan kerja	0,60	0,783	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,60	0,779	Reliabel

sumber : data spss (2022)

Uraian uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai dari keempat variabel (kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, kinerja) memenuhi kriteria nilai cronbach's alfa <0,06, disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai yang reliabel.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

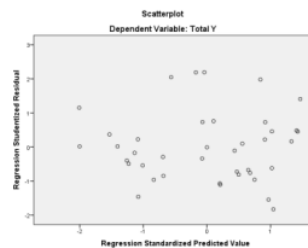
**6**  
 1. **UJI NORMALITAS**



**Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot**  
 sumber : data spss (2022)

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

**7**  
 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 tersebarbaik dibawah maupun diatas 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**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		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 produktifitas ialah keterampilan kerja karena memiliki nilai B paling tinggi 0,611

14  
4. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

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

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <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 produktifitas.

4  
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
	Motivasi kerja	.218	2.968
	Keterampilan kerja	.473	3.749

sumber : data spss (2022)

15  
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 produktifitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

5  
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 6 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 produktifitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini ditemukan bahwa aspek Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan memang penting untuk di perhatikan oleh Pabrik Rokok Simustika Tulungagung karena pada penelitian ini terbukti variabel Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan memiliki pengaruh positif pada produktifitas Pabrik Rokok Simustika Tulungagung. deketemukan 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 produktifitas akan meningkat secara konsisten. untuk peneliti lebih lanjut akan lebih cerdas untuk menambahkan faktor-faktor baru yang akan mempengaruhi efisiensi produktifitas karyawan. Penelitian selanjutnya dipercaya dapat melihat lebih mendalam faktor Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan yang mempengaruhi faktor efisiensi produktifitas 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.] Afiq, M. (2022). KARYAWAN BAGIAN KREDIT LINI ( Studi PT . Bank Rakyat Indonesia TBK . Cabang Tulungagung ). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(1), 63–77.
- [2.] Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I. Expert ; Yogyakarta.*
- [3.] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [4.] Ratnasari, S. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- [5.] Sugiyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI.
- [6.] Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	4%
2	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	3%
3	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	1%
4	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1%
5	docplayer.info Internet Source	1%
6	Marsiana Numat, Ambar Lukitaningsih, Lusia Tria Hatmanti Hutami. "Pengaruh Kreativitas Strategi Pemasaran, Inovasi dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pemasaran melalui Keunggulan Bersaing sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Batik di Kota Yogyakarta dalam Masa Pandemi Covid-19", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1%



7	Jusmarni Amir. "The Determinan Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021 Publication	1 %
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II Student Paper	1 %
9	<a href="https://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="https://repository.undhirabali.ac.id">repository.undhirabali.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://forum.upbatam.ac.id">forum.upbatam.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1 %
15	Baiq Fitri Arianti. "PENGARUH PENDAPATAN DAN PERILAKU KEUANGAN TERHADAP LITERASI KEUANGAN MELALUI KEPUTUSAN	<1 %

# BERINVESTASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Akuntansi, 2020

Publication

---

16	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

---

Exclude quotes    On

Exclude matches    Off

Exclude bibliography    On