

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGAWASAN  
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI KERUPUK SARI KENTANG KELURAHAN  
SUMBERSEKAR KECAMATAN DAU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH :  
MINTON STENLY B. LOLA  
NIM. 2015120039

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
FAKULTAS EKONOMI  
MALANG  
2022

## RINGKASAN

Pekerja atau karyawan yang produktif dalam mencapai tujuan bersama adalah hasil dari terlibatnya sumber daya manusia yang unggul. Dalam membandingkan mulai dari input dan juga output untuk memiliki pertambahan nilai supaya pekerjaan menjadi lebih baik disebut produktivitas dalam bekerja. Tujuan penelitian diantaranya untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan pada karyawan di kerupuk sari kentang kelurahan sumbersekar kecamatan Dau. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan uji regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 37 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan  $0,045 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 2,084 > T_{tabel} 2,035$ , sedangkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $0,321 > 0,05$  dan  $T_{hitung} 1,007 < T_{tabel} 2,035$ , variabel pengawasan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $0,027 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 2,308 > T_{tabel} 2,035$ . Secara simultan memiliki pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai  $0,020 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 3,747 > T_{tabel} 2,89$ . Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencoba meneliti variabel lingkungan kerja dan variabel lainnya yang sesuai dengan kondisi perusahaan yang terus berkembang.

**Kata Kunci** : Motivasi, Pelatihan, Pengawasan, dan Produktivitas Kerja karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan dalam beroperasi untuk mencapai tujuan, mulai dari perusahaan yang fokus pada bidang industri dan perdagangan dan juga jasa. Teknologi yang unggul dan anggaran yang sudah siap dan juga kelengkapan sarana ataupun prasarana, tidak bisa dijadikan indikator untuk menilai perusahaan tersebut tujuannya tercapai atau tidak, sehingga sumber daya manusia adalah indikator yang juga memiliki peran penting dalam perusahaan. Seni dan juga ilmu dalam sebuah perusahaan yang mampu melakukan setting keterlibatan dari setiap pekerja agar bisa berjalan dengan tujuan keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan disebut sumber daya manusia. Sebagaimana diketahui dalam organisasi dan juga perusahaan yang menjadi hal utama dan penting adalah sumber daya manusia (Purwanto, 2017). Berhasil atau tidaknya perusahaan dapat dipengaruhi sumber daya manusianya yang memiliki kualitas tinggi dengan keterampilan dan juga kinerja serta pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang memiliki kualitas karena peran sumber daya manusia menjadi penentu.

Sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola karena SDM inilah yang menjadi aktor pertama dalam beroperasi yang dilakukan perusahaan. Hasil yang terbilang baik adalah hasil dari keterlibatan sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia menjadi penentu berhasilnya perusahaan. Sarana dan juga prasarana yang dimiliki perusahaan secanggih apapun tidak menjadi jaminan untuk berhasil dalam pencapaian tujuan tanpa adanya sumber daya

manusia yang berkualitas. Pekerja atau karyawan yang produktif dalam mencapai tujuan bersama adalah hasil dari terlibatnya sumber daya manusia yang unggul. Dalam membandingkan mulai dari input dan juga output untuk memiliki pertambahan nilai supaya pekerjaan menjadi lebih baik disebut produktivitas dalam bekerja (Gumilar, 2018).

Karyawan yang memiliki produktivitas sangat diperlukan dalam perusahaan karena memiliki pengaruh dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan, dan juga dengan adanya produktivitas maka perusahaan harus melakukan yang namanya syarat-syarat khusus dalam memilih karyawan dengan standar sesuai keinginan perusahaan bahwa sebagai pengukuran produktivitas sebagai alat manajemen dalam tingkatan ekonomi. Melalui pelatihan dan pekerjaan dan juga pengetahuan dapat menjadi solusi dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja yang nantinya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dalam keikutsertaannya yang nantinya akan mengantarkan karyawan menjadi produktif dalam melakukan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memiliki karyawan yang produktif maka pemimpin harus memiliki cara agar setiap karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama.

Pekerjaan yang produktif ditentukan oleh setiap pekerja yang melakukannya melalui ketekunan dan giat yang baik, sehingga menurut Nurjanah (2019) ketekunan dan giatnya pekerja didapatkan dari adanya dorongan dari dalam diri dan juga dorongan dari dalam diri atau dengan kata lainnya disebut motivasi, dan motivasi ini perlu sekali diberikan pada setiap pekerja, tujuannya

adalah untuk tercapainya suatu tujuan sesuai penentuan sejak awal. Salah satu yang harus diperhatikan adalah motivasi dan setiap pemimpin seharusnya memiliki usaha dalam memberikan motivasi untuk pekerjanya dalam melakukan tanggung jawab dari pekerja. Agar dalam melakukan pekerjaan untuk karyawan pastinya membutuhkan motivasi agar pekerjaannya bisa selesai dengan baik. Pemberian kesempatan yang meluas dan juga bentuk pertanggungjawaban atas pekerjaan pada untuk diselesaikan karyawan yang diberikan oleh pemimpin adalah salah satu bentuk motivasi. Peran motivasi untuk pekerja sangat penting agar karyawan bisa berantusias dan bekerja dengan keras dalam produktivitasnya bisa tercapai.

Menurut Nasution (2014) kinerja dari karyawan adalah bentuk motivasi dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan. Dengan adanya motivasi memiliki pendorong sehingga bisa eksis dari berbagai macam aspek, dan dengan harapan sosok pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan motivasi, sehingga hadirnya pemimpin dalam mengawasi karyawan saat bekerja pun bisa menjadi motivasi untuk karyawan karena karyawan merasa dinilai saat ada yang mengawasi sehingga hal inilah yang nantinya mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Seorang pimpinan perusahaan maupun penanggung jawab, harus melakukan pengawasan untuk mengetahui pekerjaan berjalan efektif atau tidak dan sekaligus menilai kualitas kerja setiap individu. Menilai kinerja karyawan harus ada standar yang menjadi patokan dalam suatu organisasi atau dalam suatu bidang usaha. Oleh karena, itu harus ada yang melakukan pemantauan dan juga pengawasan pada suatu pekerjaan supaya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Dalam melakukan suatu aktivitas dalam melakukan pencarian atau pengecekan lapangan bahwa sudah berjalan sesuai harapan atau tujuan yang ditentukan dari awal sehingga manajer melakukan intervensi atas pekerjaan karyawan disebut pengawasan. Semua pertanyaan dalam mengintervensi pekerjaan karyawan dengan cara mengetahui proses pekerjaan adalah pengertian dari pengawasan bahwa pengawasan memiliki peran dalam mencapai produktif atau tidaknya suatu pekerjaan melalui pengawasan tersebut. Produktivitas kerja karyawan bahwa baik atau tidaknya dapat tercapai apabila ada pelatihan dalam menunjang kualitas sumber daya manusia. Dan melalui pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan terselesainya pekerjaan melalui SDM dengan adanya kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan dan itu memiliki kaitan langsungnya kepada perusahaan. Menurut Hamalik (2015) menyatakan bahwa dalam suatu pelatihan adalah pemberian dari bentuk suatu yang namanya bantuan. Tercapainya informasi dan keterampilan yang dilatihkan dan juga terorganisirnya lingkungan dari belajar yang dilakukan oleh seperti peserta dengan potensi yang terbentuk dan juga atas dasar pengalaman yang nantinya menjadi motivasi dalam melakukan aktivitas dengan mandiri melalui pelatihan dan juga bentuk perbaikan diri dalam mendorong diri sendiri menjadi lebih baik. Menurut Nurjanah (2019) adanya bantuan yang berdasarkan humanis atau manusiawi, memperlakukan karyawan seperti mesin adalah tindakan yang tidak diharapkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan harus menilai karyawan sebagai tujuan dari perusahaan bukan menjadikan karyawan sebagai alat, sehingga nantinya karyawan jika dijadikan tujuan maka karyawan

akan memiliki hal baru dalam keterampilan dan juga nantinya mampu melakukan peningkatan produktivitas dari pekerjaan guna tercapainya hidup yang sejahtera.

Berdasarkan penjelasan diatas menjadi alasan untuk diteliti bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat terwujud melalui aspek motivasi, pelatihan dan pengawasan dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun beberapa masalah yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.
3. Apakah pengawasan memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.
4. Apakah motivasi, pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Di Kerupuk Sari Kentang Kelurahan Sumbersekar Kecamatan Dau.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai landasan dalam melakukan pertimbangan teoritis yang nantinya akan dijadikan sebagai ilmu praktis dalam menyelesaikan masalah secara kritis dalam memecahkan masalah berdasarkan teori. Berkontribusi dalam ilmu ekonomi dalam manajemen yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bentuk pemberian masukan juga untuk tempat penelitian perusahaan melalui motivasi dan pelatihan dalam meningkatkan produktif kerja karyawan dalam sebuah perusahaan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, M. 2018. Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatera Utara. (Skripsi). Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Adiwinata, I. & Susanto, E. M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intav Lumajang. AGORA. 2(1): 1-9.
- Amalia, R. N. & Lestari, H. 2015. Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Kabupaten Brebes. 1-8.
- Azhari. 2018. Fungsi Pengawasan Bagi Pembinaan Di Lembaga Rumah Yatim Way Halim Bandar Lampung. (Skripsi). Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung.
- Azlansyah, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Medan Area : Medan.
- Bahri, S. & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 18(1): 9-15.
- Budiartha, I. G. N. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(1): 1-10.
- Fariswadi. 2015. Pelaksanaan Pengawasan Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ) Di Kota Pekanbaru (Studi Pada Angkutan Travel Luar Kota Dan Dalam Kota). *Jom Fisip*. 2(2): 1-11.
- Faslah, R. & Savitri, M. T. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. 1(2): 40-53.
- Gumilar, D. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 19 (1): 55-63.
- Huda, N. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sul-Sel Makassar. (Skripsi). Fakultas Syariah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin : Makassar.

- Kesuma, K. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Maharani, D. & Rosilawati. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Serang Kota Serang. *Eco-Bus*. 1(2): 51-58.
- Mutakallim. 2016. Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Stratejik. 5(2): 351-365.
- Nasution, E. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN ARRANIRY. *Jurnal AlBayan*. 20 (29): 1-14.
- Notoatmodjo. 2010. Ilmu Perilaku Kesehatan Jakarta. Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmodjo. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmodjo. 2012. Pengertian Pengetahuan Menurut Notoatmodjo. (internet). <https://www.trendilmu.com/2015/08/pengertian.pengertian.pengertian.dan.tingkat.pengertian.html> diakses 28 Juli 2021.
- Nurjanah, L. I. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di PT Astra International TBK. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch, Cengkareng, Jakarta Barat. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institute Agama Islam Negeri : Purwokerto.
- Nursalam. 2011. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 2. Salemba Medika : Jakarta.
- Pangesthi, D. 2020. 11 Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli Dan Secara Umum. (Internet). <https://www.brilio.net/wow/11-pengertian-manajemen-menurut-para-ahli-dan-secara-umum-200416e.html>. Diakses 01 September 2021.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. 2018. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal organisasi dan manajemen*. 1(1): 66-81.
- Purwanti, R. U. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. UIN Alauddin : Makassar.

- Purwanto, T. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia. (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa : Bekasi.
- Rabbani, N. M. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing). (Skripsi). Fakultas Syariah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru.
- Remus, S. P. 2017. Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3(2): 26-35.
- Sambodo, I. A. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Uin Alauddin : Makassar.
- Septianingrum, R. 2011. Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yuro Mustika. (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2013). Alfabeta : Bandung.
- Suprpto., Soegiarto, K. H. E., & Suroso, A. 2014. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sanggatta. 1-18.
- Widianto, T. 2020. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Koperasi Unit Desa (Kud) Rindu Sawit Di Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau. *Jurnal S-1 Administrasi Publik*. 1-15.