

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH:

FLORIANUS AMA GORAN

NIM. 201612006

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2022

RINGKASAN

Ancaman atau masalah nyata yang terbesar pada stabilitas ekonomi ialah kelompok kerja yang kurang sigap guna menghadapi perubahan-perubahan maupun tantangan-tantangan yang terjadi di sekelilingnya. Oleh karena itu peneliti tertarik dan peneliti mengambil judul tentang pengaruh pelatihan, motivasi juga lingkungan kerja kepada produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang. Metode di penelitian ini ialah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dengan parsial pelatihan berpengaruh positif juga signifikan kepada produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang. Dibuktikan di hasil uji t di tabel regresi linear berganda nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) sebesar 5,014 lebih besar dari t_{tabel} ($5,014 > 1,99773$) juga nilai signifikansinya ialah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang. Dibuktikan dengan hasil dari uji t diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) ialah 0,625 lebih kecil di t_{tabel} ($-0,625 < 1,99773$) juga nilai signifikansinya ialah 0,532 lebih besar 0,05. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,251 < 1,99773$) dengan nilai signifikansi 0,215 dengan demikian signifikansi ($0,215 > 0,05$), dari hasil uji simultan pada regresi linear berganda menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 15,773 lebih besar dari F_{tabel} ($15,773 > 2,75$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil dari analisis uji F diketahui nilai Adjusted R Square ialah 0,398 ini berarti kontribusi variabel pelatihan, motivasi juga lingkungan kerja guna menjelaskan produktivitas kerja ialah 0,398 atau 3,98% sedangkan 6,02% dijelaskan variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah tulang punggung kehidupan sebuah organisasi, berhasil atau tidaknya suatu Asosiasi dengan keseluruhan sangatlah bergantung di SDM guna menggapai tujuan asosiasi. Dengan cara ini, organisasi ataupun instansi haruslah memiliki pekerja yang memiliki disiplin tinggi, memiliki banyak keterlibatan juga memiliki prestasi. Berikutnya SDM pun memiliki informasi, kemampuan, pekerjaan juga jumlah yang banyak. Sama halnya di kemajuan mekanis, peningkatan data tanpa SDM, tujuan ini tidak akan tergapai. Sebagaimana ditunjukkan Hasibuan (2012: 10), SDM ialah ilmu juga spesialisasi mengarahkan hubungan juga pekerjaan angkatan kerja menjadi menarik juga produktif, membantu memahami tujuan organisasi, karyawan juga masyarakat.

Berdasar Sutrisno dalam Haeruddin (2016:198) organisasi seharusnya berhasil bila bisa benar-benar juga efektif memanfaatkan aset, terutama pekerja yang ada dengan ideal juga ahli. Sejalan dengan itu, persoalan berkenaan SDM di asosiasi, baik itu bidang swasta juga pemerintahan, tidak bisa dipungkiri, pasokan tenaga kerja ialah tulang punggung, komponen utama yang dibutuhkan asosiasi. Bahaya ataupun masalah nyata signifikan kepada soliditas finansial ialah kelompok kerja kurang sigap menghadapi perubahan-perubahan maupun tantangan di sekelilingnya.

Oleh karena itu, aktifitas-aktifitas tersebut harus didukung dengan adanya pelatihan, motivasi juga lingkungan kerja baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

Pemberian pelatihan sangatlah penting guna meningkatkan pengalaman kerja pegawai hingga menciptakan atau menghasilkan ide-ide atau pendapat yang berguna untuk instansi tempat dia bekerja. Perbuatan ataupun pekerjaan dilakukan seseorang yang menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Serdarmayanti (2012:118) pelatihan adalah suatu usaha untuk menuju perubahan sistematis di *Knowledge, Skill, Attitude juga Behaviour* terus mengalami peningkatan tiap pegawai supaya bisa mewujudkan sasaran yang ingin dicapai organisasi juga instansi guna memenuhi standar SDM yang diinginkan.

Motivasi merupakan suatu dorongan sangatlah berperan penting guna meningkatkan kepribadian yang baik guna melaksanakan pekerjaannya. Demikian diharapkan motivasi dapat mendorong seorang lebih meningkatkan produktivitas didalam bekerja. Suwanto (2014:13) motivasi digambarkan menjadi perilaku objektif. Memotivasi ialah mempersilahkan karyawan guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan ataupun kewajiban yang diberikan.

Pelatihan juga motivasi ialah inti upaya terus-menerus guna memenuhi kebutuhan lebih tinggi sebab darurat keuangan di seluruh dunia, beban kebutuhan hidup karyawan semakin tidak terpenuhi. Ini mengakibatkan berkurangnya inspirasi karyawan guna menjalankan kewajibannya. Yakni diungkapkan di salah satu spekulasi inspirasi, hipotesis urutan kebutuhan Maslow, dari lima kebutuhan

(fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, juga pemenuhan diri) di SDM yang terbatas, dampak keuangan, juga dampak yang berbeda, kebutuhan Persyaratan ini semakin menantang guna dipenuhi yang pada akhirnya berdampak buruk di eksekusi representatif. Sesuai Gibson (1996) di Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), mengemukakan bahwasanya kinerja organisasi bergantung di perilaku individu, menyiratkan bahwasanya cara berperilaku individu hierarkis baik dengan eksklusif juga di kelompok memperkuat eksekusi otoritatif sebab inspirasi mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain pelatihan juga motivasi, ada juga lingkungan kerja yang memengaruhi efisiensi kerja representatif, lingkungan kerja ialah semua yang ada di sekitar para pekerja juga yang bisa memengaruhi mereka guna melakukan tugas yang diturunkan. Berdasar Sedamaryanti (dalam Rahmawati, Swasto dan Prasetya, 2014). Ada dua macam lingkungan kerja, ialah lingkungan kerja fisik juga lingkungan kerja non-aksual. Lingkungan kerja fisik terdiri atas lingkungan kerja bersih, pencahayaan, pertukaran udara, musik, keamanan, juga keributan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik ialah segala kondisi yang terjadi berkenaan hubungan kerja, baik dengan atasan juga individu ataupun dengan bawahan. Tempat kerja yang berdasar keinginan pegawai pasti akan memengaruhi pekerja. Sebab ada pegawai yang akan merasa terkekang bila harus bekerja di tempat yang tidak berdasar keinginan mereka, misalnya tempat kerja yang kotor, tempat kerja yang sering terjadi keributan dll.

Produktivitas mendorong berbagai hal, misalnya motivatif, disiplin, inventif, imajinatif, dinamis, cakap, juga berjiwa juang. Karena produktivitas ialah sikap

mental seseorang memiliki pandangan kehidupan kini haruslah lebih baik dari pada hari kemarin, juga hari esok haruslah lebih baik dari pada hari ini, (Hambalik, 2011:80). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dinas Perhubungan ialah asosiasi yang dibentuk guna menggapai tujuan tertentu. Guna menghadapi keberadaan kini di inovasi modern saat ini, tugas SDM terkhusus karyawan, pekerja (baik yang bekerja di bidang swasta juga pemerintahan) menjadi sumber pekerjaan di unit hierarkis diharapkan menghasilkan barang yang berkualitas, baik produk ataupun jasa sebagai administrasi (Kadarisman, 2012: 271). Tugas pegawai dinas perhubungan diharapkan menggapai tujuan otoritatif. Demikian, supaya perkumpulan ini berjalan berdasar rencana juga tujuan yang ingin digapai perkumpulan ini, para wakil haruslah menyelesaikan kewajiban dengan sebaik-baiknya, hingga pelaksanaan berikutnya bisa diterima. Dinas Perhubungan Kota Malang ialah komponen pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan, yang dipimpin Kepala Tata Usaha juga berada di bawah dan dipercayakan ke Bupati melalui Sekretaris Daerah Provinsi yang menguasai segala urusan transportasi juga perhubungan. Misalnya, penataan kawasan rambu lalu lintas, pembuatan marka jalan, pemberhentian, penentuan arah juga tarif angkutan umum, pengecekan kemungkinan uji coba angkutan umum.

Dilihat di observasi Januari 2022 juga hasil wawancara 3 pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang yang bekerja di area pelayanan publik, sangatlah mungkin terlihat bahwasanya tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, masih

ditemui beberapa masalah. Masalah di lingkungan seperti bangunan lama, desain ruang kerja yang belum membantu, kekurangan ruang pertemuan yang layak, gangguan luar seperti keributan juga tangisan anak-anak sehingga lingkungan kerja tidak kondusif. Lingkungan kerja ialah elemen penting guna membuat kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti mengambil judul tentang **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Malang.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh kepada produktivitas kerja Pegawai di kantor Dinas perhubungan Kota Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dengan simultan berpengaruh kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar masalah-masalah yang dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai di penelitian ini ialah:

1. Guna mengetahui pengaruh pelatihan kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang
2. Guna mengetahui pengaruh motivasi kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang
3. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja kepada produktivitas kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang
4. Guna mengetahui pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kepada produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kota Malang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dijabarkan ialah:

1.1.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi serta dapat mengembangkan penelitian selanjutnya di kemudian hari terkait dengan pengaruh pelatihan, motivasi juga lingkungan kerja kepada produktivitas kerja pegawai.

1.1.2. Manfaat akademis

A. Bagi peneliti

1. Guna menambah wawasan di Dinas Perhubungan.
2. Guna melatih dan meningkatkan daya pemikiran peneliti

3. Guna mengetahui terlebih dahulu akan situasi nyata dalam dunia kerja sebelum menyelesaikan studi dalam bidang manajemen khususnya manajemen SDM
4. Guna menambah kreatifitas dan keterampilan dalam bekerja.

B. Bagi universitas

1. Sebagai bahan sumbangan pemikiran dan dapat bermanfaat sebagai perbandingan dengan referensi penelitian-penelitian selanjutnya
2. Sebagai sumber dan literatur mengenai program pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

1.1.3. Manfaat praktis

A. Bagi Dinas Perhubungan Kota Malang

1. Dapat dijadikan sebagai informasi, sumbangan pemikiran dan sebagai pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan suatu keputusan.
2. Sebagai bahan masukan dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam melayani masyarakat
3. Memberi sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen dalam usaha

B. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan memberi informasi guna pemerintah di kebijakan yang dikeluarkan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

1.1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup Penelitian dibuat supaya mempermudah di penelitian yang akan dilakukan, sehingga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja kepada produktivitas kerja pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Malang.

Penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kota Malang juga hanya difokuskan pada pengaruh pelatihan, motivasi juga lingkungan kerja kepada produktivitas kerja pegawai, sehingga berdasar harapan juga pencapaian dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad. 2018. *Manajemen Kepala Sekolah dalam memuaskan Stakeholder Pendidikan (studi multi-situs di MI Islamiyah Mulyoagung dan SDI al Hadad Kedungjambe Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban)*. Tesis, Surabaya: Pascasarjana, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Almustofa, Reza, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta), Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Anoraga. 2002. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, H.J., & Russel, J.E.A. (1992). Human Resource Management (An Experimental Edition). Singapore: Mc Grawhill Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (*Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol. 10 (2): 124-135.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko Wiyanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pedagang Eceran Di Pasar Tradisional Landungsari Kota Malang)". Malang: Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, Tobigo. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 12, Desember 2016 hlm 27-35.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurissyanto, Bambang. 2003. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014, *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Newstrom, Jhon W. 2008. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Edisi ke-12. Singapore: McGraw-Hill International. Inc
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Porter, L. W. 1961. A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Pudjiati, Pudjiati P. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan." *Jurnal GeoEkonomi*, vol. 9, no. 1, 2018, pp. 1-17, doi:[10.36277/geoekonomi.v9i1.7](https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i1.7)
- Rahmawanti, Nela P., Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No.2.
- Sedarmayanti, and Hari Haryanto. 2017. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 14.1 (2017): 96-112.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sekaran U, Bougie. 2011. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutermeister. A. Robert. 1976. *People And Productivity*. United States Of America: McGraw-Hill, Inc.
- Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syarif. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Yudiningsih 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik kabupaten Buleleng. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 4
- Yuniarsih. & Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama.