

**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

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**LAELI IDA NURJANAH
NIM. 1423203102**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Laeli Ida Nurjanah
NIM : 1423203102
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa naskah Skripsi berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) *Kapuk Branch*” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 23 Juni 2019.



Laeli Ida Nurjanah
NIM 1423203102

IAIN PURWOKERTO



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA MEKANIK
DI PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. TOYOTA SALES OPERATION
(AUTO 2000) KAPUK BRANCH, CENGKARENG, JAKARTA BARAT**

Yang disusun oleh Saudari **Laeli Ida Nurjanah NIM. 1423203102** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis**, tanggal **11 Juli 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh Sidang Penguji Skripsi

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 197412172003121006

Sekretaris Sidang/Penguji

Sulasih, M.Si.
NIDN. 0619018002

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM.
NIP. 196804031994031004

Purwokerto, Juli 2019

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jantol Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 197309212002121004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan FEBI IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya mengadakan bimbingan, telaah dan arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Laeli Ida Nurjanah, NIM: 1423203102 yang berjudul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA MEKANIK DI PT ASTRA INTERNATIONAL TBK, TOYOTA SALES OPERATION (AUTO 2000) KAPUK BRANCH.”

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut diatas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PURWOKERTO untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. (S.E)

Wangalaikumsalam Wr. Wb.

Purwokerto. 23 Juni 2019
Pembimbing



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 195705211985031002

IAIN PUR

MOTTO

Allah SWT Berfirman:

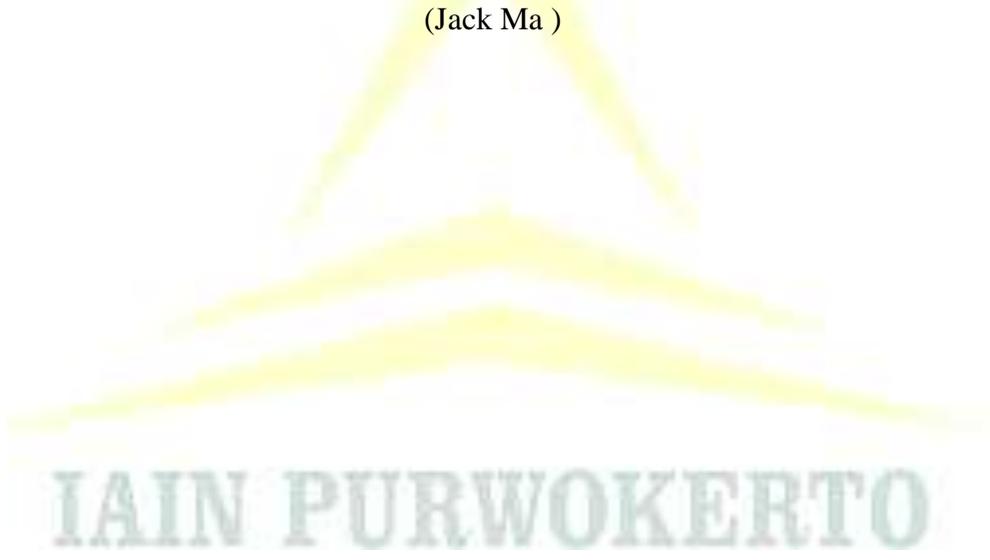
“Apabila kamu telah membulatkan tekad (untuk melaksanakan sesuatu) maka bertawakallah pada Allah...”

(Q.S Ali Imran/3:159)

If you want to grow, find a good opportunity. Opportunity lies in the place where the complaints are.

Jika kamu ingin tumbuh temukanlah kesempatan yang baik. Peluang terletak ditempat keluhan berada.

(Jack Ma)



IAIN PURWOKERTO

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA MEKANIK
DI PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION
AUTO (2000) KAPUK BRANCH**

Laeli Ida Nurjanah
NIM. 1423203102

Email : laeli.idaahmad17@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syaria'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Menurut Oemar Hamalik, bahwa pelatihan diberikan dalam bentuk bantuan. Dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan ketrampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan dan penugasan yang memperlakukan ketrampilan baru sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di Non-Probability sampling. Yang penentuan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasi kurang dari 30. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 25 orang. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang digunakan dengan uji T dan uji F.

Dari hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, meliputi ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel produktivitas kerja (bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,170 > 2,073783$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima), tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja (bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,742 < 2,073783$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak), dan ada pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (bahwa nilai variabel X_1 dan X_2 , $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,640 > 3,443357$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima).

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas Kerja.

**THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON WORK
PRODUCTIVITY IN MECHANICS
IN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION
AUTO (2000) KAPUK BRANCH**

Laeli Ida Nurjanah
NIM. 1423203102

Email : laeli.idaahmad17@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

According to Oemar Hamalik, that training was provided in the form of assistance. Assistance in this case can be in the form of direction, guidance, facilities, information delivery, skills training, organizing a learning environment, which basically the participants have the potential and experience, motivation to carry out their own training activities and improve themselves so they can help themselves. The term giving aid is more humanistic and does not treat participants as machines (mechanistic). Guidance is beneficial for employees in helping them to be ready to accept jobs and assignments that require new skills so they can increase productivity. Therefore, this study aims to determine the effect of training and motivation on work on mechanics at PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

This research is quantitative research. This sampling technique uses a saturated sample technique found in Non-Probability sampling. The determination of all members of the population is used as a sample because the population is less than 30. In study using a sample 25 people. The instrument test used in this study is the validity and reliability test. And the analytical method used is multiple linear regression analysis use with F test and T test

From the results of data analysis can be concluded in this study, including there is a significant influence between training variables with work productivity variables (that the value of $t_{count} > t_{table}$ or $2.170 > 2.073783$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted), there is no influence significant between motivation variables on work productivity variables (that $t_{count} < t_{table}$ or $1.742 < 2.073783$, then H_0 is accepted, and H_1 is rejected), and there is an influence between training and motivation variables simultaneously on work productivity variables (that value variables X_1 and X_2 , $f_{count} > f_{table}$ or $6.640 > 3.443357$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted).

Keywords: Training, Motivation and Work Productivity.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliter kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	w
هـ	ha'	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

3. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau kasrah atau *d'ammah* ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

	fathah	ditulis	a
	Kasrah	ditulis	i
	ḍ'ammah	ditulis	u

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūd</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

7. Vokal Pendek yang beruntut dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya

السماء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang Allah berikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan, hidayah dan kesempatan untuk terus bersyukur.
2. Ayah dan Ibuku tercinta, Bapak Sudi Toifur (Alm) dan Ibu Siti Rodiyah, yang selalu mencurahkan perhatian, motivasi, pengorbanan yang tak dapat tergantikan oleh siapapun, serta doa terbaik yang tak pernah putus.
3. Kakakku tersayang Januar Awaludin Priyanto dan Muhammad Dalhar Ma'mun yang selalu memberikan semangat dan nasihat-nasihat baik untuk penulis.
4. Pamanku tercinta Amirin, yang senantiasa memberikan nasehat, motivasi dan mengarahkan diri agar menjadi lebih baik.
5. Semua guru-guruku yang memberikan bimbingan dan ilmu yang tak bisa kuhitung berapa banyak barakah dan doanya.
6. Semua yang turut mendukung.
7. Almamaterku tercinta IAIN Purwokerto.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah memberkan rahmat dan hidayah kepada kita semua sehingga kita selalu diberi kesempatan untuk bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya Kepada-Nya lah kita semua tidak akan lepas berhenti bermunajat kepada Allah SWT.

Lantunan sholawat serta salam senantiasa tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi sang pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah kelak.

Dengan terselesaikannya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak , baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Moh. Roqib, M.Ag,Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Dr. Fauzi M.Ag, Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Dr. Ridwan, M.Ag, Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
4. Dr. Sulkhan Chakim, MM, Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
5. Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
6. Dewi Laela Hilyatin, M.SI, Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
7. Dewi Laela Hilyatin, M.SI, Penasehat Akademik Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
8. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi . Terima kasih atas segala masuka dalam diskusi dan kesabarannya dalam memberikan masukan, arahan, bimbingan, Motivasi demi terselesaikannya Penyusunan Skripsi ini. Semoga senantiasa Allah memberikan perlindungan dan membalas semua kebaikan Bapak, amin.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Institut
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh Staff IAIN Purwokerto dan Perpustakaan Kabupaten Banyumas.
12. Orang Tua penyusun, Alm. Bapak Sudi Toifur, dan Ibu Siti Rodyah yang penyusun sayang, yang telah mencurahkan kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-doanya yang selalu menguatkan semangat dan keyakinan kepada penyusun. Jasanya takan pernah terbalas oleh penyusun dengan apapun. Semoga Orang tua, Ayahanda tercinta ditempatkan di SurgaNya Allah SWT dan Ibu Penulis tetap berada dalam lindungan Allah, Kasih Sayang, dan kemuliaan Allah SWT.
13. Terima Kasih kepada kakak-kakak penulis Januar Awaludin Priyanto dan Mohammad Dalhar Ma'mun yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penyusun dalam menyelesaikan karya ini.
14. Teman terdekat Penyusun Rofiq Yumroni, terima kasih atas segala pengorbanannya dan suportnya, kepada Penulis dalam penyusunan Skripsi Ini. Semoga Selalu dalam Lindungan Allah SWT.
15. Kawan-kawan seperjuangan Ekonomi Syariah C angkatan 2014 terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka semoga takan pernah terlupakan.
16. Terima Kasih untuk Sahabat-sahabat penyusun, Hesko Putri, Tyas Utami, Vera Nur, Ayu Daniatun, Avinda Novit, Uswatun Chasanah, Indriyani Pangestika, Reka Yuvita, Sisi Marifah, Tuti Indah Sari, Meihena Setiani
17. Semua Pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penulis ini menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Amin.



Laeli Ida Nurjanah
NIM.. 1423203102

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	10
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Hipotesis	13
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	16
B. Kerangka Teori.....	18
1. Pelatihan	18
2. Motivasi.....	29
3. Produktivitas Kerja	34
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Landasan Teologis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45

C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
D. Variabel dan Indikator Penelitian	48
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Skala Likert	51
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
H. Metode Uji Asumsi Data	52
I. Metode Analisis Data	53
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian PT AstraInternational Tbk, Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Kapuk	56
1. Profil Perusahaan	56
2. Sejarah Perusahaan	58
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	58
4. Struktur Organisasi Perusahaan	59
5. Aspek Perusahaan.....	63
6. Pelatihan Mekanik	64
B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	65
1. Karakteristik Responden.....	65
2. Uji Validitas.....	67
3. Uji Reliabilitas.....	68
4. Uji Normalitas	69
5. Uji Multikolinearitas.....	71
6. Uji Heteroskedastisitas	72
C. Uji Analisis Data.....	73
a. Regresi Linier Berganda	73
b. Uji T-Test	74
c. Uji F-Test.....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN -LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Bulanan Bengkel Pada Tahun 2018	9
Tabel 2.1	Kajian Pustaka atau Peneliiian Sebelumnya	16
Tabel 3.1	Daftar Populasi Mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.....	46
Tabel 3.2	Daftar Populasi Mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.....	46
Tabel 4.1	Variabel Pelatihan.....	67
Tabel 4.2	Variabel Motivasi	68
Tabel 4.3	Variabel Produktifitas Kerja	68
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.6	Uji Normalitas Pelatihan dan Produktifitas Kerja	70
Tabel 4.7	Uji Normalitas Motivasi dan Produktifitas Kerja	71
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas Pelatihan dan Motivasi	72
Tabel 4.9	Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda	74
Tabel 4.11	Hasil Uji T Test.....	75
Tabel 5.12	ANOVA.....	76

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Bengkel PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.....	60
Gambar 4.2 : Normalitas P-Plot variabel Produktivitas Kerja	70
Gambar 4.3 : Normalitas P-Plot variabel Produktivitas Kerja	71



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Angket Penelitian
2. Lampiran 2 : Hasil Perolehan Skor Pada Angket
3. Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
4. Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
5. Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas
6. Lampiran 6 : Hasil Uji Multiokornelitas
7. Lampiran 7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
8. Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda
9. Lampiran 9 : Tabel produktifitas kerja AUTO 2000 Kapuk
10. Lampiran 10 : Tabel Unit Entry
11. Lampiran 12 : Foto Dokumentasi
12. Lampiran 13 : Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
13. Lampiran 14 : Surat Keterangan Mengikuti Seminar
14. Lampiran 15 : Surat Keterangan Lulus Seminar
15. Lampiran 16 : Surat Keterangan Wakaf UPT IAIN Purwokerto
16. Lampiran 17 : Bangko Bimbingan Skripsi
17. Lampiran 18 : Surat Keterangan Ujian Komprehensif
18. Lampiran 19 : Surat Keterangan Rekomendasi Munaqosah
19. Lampiran 20 : Sertifikat-sertifikat
20. Lampiran 21 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawalinya SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik setiap pimpinan dan manajer serta yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.¹

Perencanaan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan indentifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Serta mampu mengantisipasi kekuarangan kualitas tenaga kerja.²

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan didalam perusahaan, tergantung pertimbangan efektivitas dan efesinsinya.³

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang efektivitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Produktivitas dapat ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan

¹ . Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 1.

² Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,..., hlm. 32-33.

³ Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,..., hlm. 79.

keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan meningkatkan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menanggapi pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.⁴

Menurut Oemar Hamalik (2015) pelatihan juga diberikan dalam bentuk bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan ketrampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan dan penugasan yang memerlukan ketrampilan baru. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.⁵

Berbagai alasan menyelenggarakan pelatihan. Apabila pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan para karyawan, perlu dipahami berbagai alasannya mengapa pelatihan perlu diselenggarakan. Ialah sebagai berikut :

- 1) Menurunnya produktivitas kerja. Kiranya perlu disadari bahwa merendahnya produktivitas kerja bisa terjadinya masalah keprilakuan, akan tetapi mungkin juga karena ketrampilan para tenaga pelaksana yang sudah tidak sesuai lagi. Untuk mengatasi kedua jenis penyebabnya tersebut, perlu pelatihan.
- 2) Jika para karyawan sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya, faktor-faktor yang penyebabnya juga mungkin karena perilaku yang difungsional. Akan tetapi mungkin pula karena menyangkut kemahiran menyelesaikan tugas.
- 3) Jika organisasi menghadapi tantangan baru. Perubahan yang drastis terjadi pada lingkungan, atau diluncurkannya produk baru, atau ditetapkannya strategi baru. Para karyawan perlu diberikan senjata yang ampuh untuk menghadapi tantangan tersebut.

⁴Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 35- 37.

⁵ Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 81 -84.

- 4) Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru, juga diperlukan pelatihan.
- 5) Jika manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran, ketrampilan para karyawan sudah ketinggalan zaman.⁶

Kinerja SDM dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan latihan dan pengalaman, dan pada umumnya bersifat relatif stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada SDM tersebut. Namun motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu motivasinya tinggi, sedangkan pada saat atau situasi lain motivasinya rendah. Demikian pula untuk orang yang tadinya bermotivasi tinggi, pada suatu saat dan situasi tertentu saja rendah. Sebaliknya orang yang biasanya motivasinya rendah pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi. Mengingat masalah motivasi merupakan masalah krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Motivasi anggota perlu dibina melalui kerja sama yang baik antara pimpinan dengan anggota. Kita semua menyadari bahwa masalah motivasi, terutama mengenai kurangnya motivasi dalam bekerja sangat mengganggu keberhasilan organisasi dan membuat frustrasi para pimpinan organisasi.⁷

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi atau perusahaan memerlukan dukungan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja lebih produktif.⁸

Bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada

⁶Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 160.

⁷*Ibid*, hlm. 186-187.

⁸*Ibid*, hlm. 217.

unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.⁹

Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.¹⁰

Produktivitas suatu pekerjaan sangat bergantung kepada kemauan para pekerja untuk bekerja lebih giat. Agar para pekerja lebih giat melakukan pekerjaan maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letak penting dari motivasi.

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan dan impuls. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan. Adanya frustrasi memberikan beberapa kemungkinan terhadap kekuatan motif. Pertama, dapat menimbulkan patah semangat, dan tidak mau mencoba lagi. Akibatnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan akan menurun.¹¹

Menurut Teori hygiene dari Federick Herzberg (2009) mengatakan faktor Hygiene adalah kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status, dan keamanan. Hal ini tidak termasuk

⁹Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 2-3.

¹⁰Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, : Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 36 – 37.

¹¹Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 88-90.

bagian pekerjaan, tetapi berhubungan dengan gairah kerja. Istilah Hygiene adalah istilah kesehatan, karena mencegah sesuatu penyakit. Faktor Hygiene tidak ada hubungannya dengan peningkatan output secara langsung tetapi hanya mencegah timbulnya kerugian karena kegairahan buruh yang rendah. Sedangkan faktor motivator memuaskan seperti rasa puas berkembangnya karir, ada pengalaman dalam pekerjaan. Faktor ini akan ada meningkatkan kegairahan kerja. Jika dirinci faktor Hygiene adalah sebagai berikut:

1. Administrasi
2. Supervisi
3. Kondisi Kerja
4. Hubungan Interpersonal
5. Uang, status, security.

Sedangkan faktor motivator antara lain:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan atas pekerjaan
- c. Tantangan pekerjaan
- d. Bertambah tanggung jawab
- e. Adanya kemungkinan meningkat lebih maju.¹²

Masalah produktifitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama untuk menghadapi kompetisi yang ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat berkerja lebih produktif. Untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara berkerja lebih keras, tetapi berkerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya di tuntut untuk kita dapat menghasilkan kerja yang lebih besar tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu tempat dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas.

¹² Buchari Alma, *Kewirusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 93.

Menurut Sinungan (2015) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan dalam satu periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan paling minimum. Ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan dengan hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.¹³

Perusahaan tertentu menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan lebih efisien dan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Hal ini terlaksana apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

PT. Astra International di Tahun 1981 menjadi perusahaan Indonesia pertama yang masuk pasar modal internasional dengan mengeluarkan *floating rate notes* di Singapura yang di atur dan dijamin oleh wardley Hong Kong. Astra melepas *bond* di pasar lokal pada 1988 dan mengundang *international finance*. Washington DC (IFC) sebagai pemegang 6,6% saham. Ini dilakukan dalam rangka paket pinjaman dan kepemilikan berbagai investasi dalam *agrobussines*, *automotive* dan industri ekspor. Dengan parstisipasi IFC, segera pendanaan internasional mudah diraih dan implementasi diverivikasi dengan strategi portofolio terus melesat. Pada Juni 1989 kedua anak perusahaan Astra yaitu United Tractors dan Astra Graphia berturut – turut meluncurkan sahamnya kepada publik. Pada Februari 1990 Astra meluncurkan 30 juta sahamnya kepada publik, ditambah 24,8 juta yang kemudian dicatatkan untuk kelak dijual oleh

¹³ *Ibid*, hlm. 217-219.

saham lama. Dan pada tanggal 19 Februari 1989, berdasarkan akta notari No. 43 yang dibuat oleh Ny. Andrani Soepojo, S. H. Toyota Division berubah menjadi PT. Astar International Tbk. Toyota Sales Operation atau yang lebih dikenal dengan nama Auto 2000. Kini Auto 2000 merupakan tempat penjualan resmi *Authorized Main Dealer* bagi kendaraan merek Toyota yang berkantor pusat di Jl. Gaya Motor III No. 3 Jakarta 14330 dan menjadi group bisnis yang terbesar di Indonesia, dengan pegawai berjumlah lebih dari 100.000 orang.

Auto 2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak Tahun 1975. Saat ini Auto 2000 adalah *retailer Toyota* terbesar di Indonesia yang menguasai 45% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Merek (ATPM) Toyota, yang menjadikan Auto 2000 adalah salah satu *founder dealer* resmi Toyota.

Auto 2000 memiliki 110 outlet (terdiri dari 14 outlet V- hanya melayani jual beli kendaraan, 81 outlet VSP-melayani jual beli & *service kendaraan*, dan 15 outlet VSPBP –melayani jual beli, *service*, perbaikan dan pengecatan bodi kendaraan yang tersebar di hampir seluruh Indonesia (Kecuali Sulawesi, Maluku, Irian Jaya, Jambi, Riau, Bengkulu, Jawa Tengah dan DIY), disamping itu Auto 2000 bekerja sama dengan 840 partshop yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia, untuk menjamin suku cadang produk Toyota.¹⁴

Pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Auto 2000 (Kapuk Branch) ini berdiri pada Tahun 2006. PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000). Merupakan outlet VSP yaitu melayani jual beli kendaraan dan *service kendaraan* merek Toyota. Pada layanan bengkel disini melakukan pelayanan jasa *service* untuk kendaraan dengan merek Toyota, baik keluaran model tipe terbaru atau keluaran tipe lama. Jasa *service* yang diberikan mengacu kepada standar yang ditetapkan oleh PT. Toyota Astra Motor (TAM) sebagai agen tunggal pemegang merek di Indonesia, dengan didukung oleh teknisi profesional yang memiliki sertifikat Toyota International. PT. Astra

¹⁴ [HTTPS://meliaririn25.Blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan](https://meliaririn25.blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan) Di Akses Pada Tanggal 13 Oktober 2018 Pada Jam 0 : 30 WIB.

International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch merupakan VSP yang melayani jual beli dan service kendaraan merek Toyota terbesar ke tiga dari VSP yang ada di Jakarta Barat dan juga karena banyaknya unit yang masuk.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan mekanik di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch, mengatakan bahwa dalam pelatihan sudah dilaksanakan secara rutin dan telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ada. Namun sering kali mengalami hambatan seperti, waktu *training* mekanik yang dilaksanakan pada waktu setelah selesai kerja. Dengan kondisi mekanik lelah setelah bekerja sehingga peserta kurang fokus dalam menerima penyampaian yang diajarkan instruktur.

Adanya bonus akhir tahun dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada mekanik. Terutama pada mekanik yang berprestasi misalnya memperoleh kejuaraan kontes mekanik hal itu merupakan penilaian khusus dari PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch. Perusahaan Setiap tahunnya mengadakan *Quality Control System* yang diberikan kepada mekanik, apabila mekanik mempunyai inovasi seperti menciptakan alat untuk mempercepat pekerjaan maka bonus akhir tahun yang diperoleh semakin besar. Contohnya produktivitas salah satu mekanik selama satu tahun mendapatkan nilai B atau baik, maka nilai yang ditetapkan *Head Office* adalah 4,55 untuk nilai B. Berarti 4,55 x gaji pokok. Hasil perhitungan tersebut adalah besaran bonus akhir tahun. Tetapi walaupun bonus dan gaji yang diberikan perusahaan cukup besar, terdapat beberapa pendapat yang menyatakan mereka tidak puas dengan gaji yang diterima karena apabila ada mekanik yang mendapatkan kerja berat dan butuh waktu lama, sehingga insentif yang diterima juga kurang karena jumlah unit yang dikerjakan sedikit. Beda dengan yang kerjanya berkala karena membutuhkan waktu yang tidak lama jadi unit yang diperoleh banyak, insentif juga banyak.

¹⁵Hasil Wawancara pada Bapak Firman (Foreman AUTO 2000 Kapuk) Pada Tanggal 11 Oktober 2018 Pada Jam 09.00 WIB.

Sedangkan pada bengkel ramai pada saat tertentu saja misalnya pada musim lebaran, weekend, dan libur panjang. Jumlah mekanik yang lebih sedikit sehingga setiap mekanik mengerjakan service unit melebihi target yang ditentukan perusahaan. Misalnya adalah target perusahaan mekanik mengerjakan 3 unit mobil setiap hari. Tapi di hari-hari tertentu tersebut setiap mekanik mengerjakan 5-7 mobil dalam sehari.¹⁶

Hal ini dibuktikan dengan laporan bulanan produktivitas pada bengkel PT. Astra Internasional Kapuk Branch, berikut ini laporan bulanan bengkel yang dimuat pada Tabel 1.1 Laporan bulanan bengkel pada tahun 2018, di bawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Bulanan Bengkel Pada Tahun 2018

No	Bulan	Total Unit <i>Entry</i>
1	Januari	1.992
2	Februari	1.820
3	Maret	2.000
4	April	1.952
5	Mei	2.131
6	Juni	1.808
7	Juli	2.084
8	Agustus	1.882
9	September	1.877

Sumber data : PT Astra International Tbk, Toyota Sales operation (Auto 2000) Kapuk Branch

Perusahaan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch merupakan suatu perusahaan yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, di tuntut untuk terus melakukan perbaikan di segala bidang. Untuk ini Perusahaan melakukan berbagai upaya salah satunya adalah peningkatan mutu kerja karyawan dengan melaksanakan pelatihan–

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Sodara Rofiq Yumroni (salah satu Karyawan Divisi Mekanik) Pada Tanggal 13 Oktober 2018 Pukul 16.00 WIB.

pelatihan (*training*) dalam proyek pengembangan kelembagaan pelatihan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷

Dari uraian tersebut di atas dikatakan bahwa maksud dari pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan karyawan agar mampu mengadaptasi perubahan teknologi yang semakin maju. Dengan program pelatihan maka pegawai dapat mempelajari materi pekerjaan dengan lebih efektif. Selain itu juga program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan mengorientasikan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch, Cengkareng, Jakarta Barat**”

B. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran tentang beberapa konsep yang terdapat dalam rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, penulis perlu menjelaskan istilah yang dipergunakan dan batasan konsep dalam judul penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan

Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974 pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan menguatkan ketrampilan diluar sistem yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan dan pengembangan adalah sebuah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁸ Pelatihan yang dimaksud di sini adalah pelatihan terhadap Mekanik pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

2. Motivasi.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Firman (Foreman) pada Jumat 11 Oktober 2018, Pukul 09.00 WIB.

¹⁸Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm. 80.

Motivasi adalah kekuatan yang ada didalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan diri dalam diri seseorang, untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Jadi, motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu dengan apa yang ia katakan bukan sekedar janji dan keinginan saja.

Pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Tidak ada orang yang memilih menjadi frustrasi daripada termotivasi. Pekerjaan dan lingkungan yang merangsang motivasi pasti akan disenangi dan dihargai oleh semua orang. Perlu diketahui ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik dan merangsang motivasinya, tetapi menurut lainnya pekerjaan itu tidak menarik.¹⁹ Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi yang didapat oleh mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Produktivitas masing–masng faktor produksi tersebut dilakukan baik secara bersama–sama maupun secara sendiri. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas faktor manusia merupaka sasaran startegis karena peningkatan produktivitas faktor–faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.²⁰ Kerja karyawan merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan.²¹ Produktivitas kerja karyawan dalam hal adalah mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

¹⁹ Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm. 187.

²⁰ Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, : Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 36 –

37.

²¹ Suparno Eko W, *Manajemen Pengembangan Sumber ...*, hlm. 230.

4. Mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

Mekanik berarti ahli mesin.²² Mekanik/teknisi profesional yang memiliki sertifikat Toyota International di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch pada jasa service.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja mekanik PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.
 - b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.
 - c. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja mekanik di PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

2. Manfaat

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini, yaitu :

²² [HTTPS://kbbi.web.id/mekanik.html](https://kbbi.web.id/mekanik.html). Di Akses Pada Tanggal 23 Oktober 2018 Pada Jam 23 : 00 WIB.

a. Manfaat Teoritis.

- 1) Sebagai bahan referensi yang di harapkan dapat menambah wawasan pembaca terutama tentang pelatihan mekanik .
- 2) Penelitian ini di harapkan menambah pengetahuan tentang ilmu ekonomi.
- 3) Bagi peneliti, menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan terhadap masalah yang penulis teliti.
- 4) Bagi Akademis, di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh sumbangan pemikiran dan informasi bagi para akademis dan praktisi tentang perkembangan ekonomi dan sebagai bahan acuan dan bahan kajian yang berhubungan dengan masalah yang sama bagi para peneliti selanjutnya .

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai sumbangan terhadap dunia kepustakaan, khususnya dalam tema Pengaruh Pelatihan terhadap Karyawan Divisi Mekanik.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi Karyawan divisi mekanik di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih terus harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditemukan oleh peneliti maka hipotesis yang diajukan untuk diteliti ialah :

1. H_0 = Tidak ada pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT. Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000)Kapuk Branch.

H_1 = Ada pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000)Kapuk Branch.

2. H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT. Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

H_2 = Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

3. H_0 = Tidak ada pengaruh pelaksanaan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

H_3 = Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada mekanik di PT. Astra Internasional Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch.

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, penyusun membagi skripsi ini menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Bagian awal dari skripsi ini memuat tentang pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, transliterasi dan daftar isi. Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran dari tiap bab dapat penyusun paparkan sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II, merupakan landasan teori berisi tentang pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja.

BAB III, merupakan metode penelitian yang berisi tentang penentuan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

BAB IV, merupakan hasil dan pembahasan penelitian yang berisi tentang profil lokasi penelitian dan hasil.

BAB V, merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.

Kemudian pada bagian akhir penyusun mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk Branch. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja. Dilihat dari hasil perhitungan uji T-Test, menunjukkan hasil pada variabel X_1 , bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,170 > 2,073783$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja. Dilihat dari uji T-Test, menunjukkan hasil bahwa pada variabel X_2 , bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,742 < 2,073783$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak.
3. Terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada mekanik PT. Astra International Tbk. Dilihat dari hasil perhitungan uji F-Test, menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 , $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $6,640 > 3,443357$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang diartikan bahwa keseluruhan variabel pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja mekanik PT. Astra International Tbk.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat diantaranya:

1. Meningkatkan proses pada saat pelatihan dalam penyampaian materi yang menghibur dan menciptakan suasana kondusif agar mampu meningkatkan peserta dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya.
2. Mengurangi faktor-faktor yang mempengaruhi mekanik terganggu dalam motivasi melaksanakan pekerjaan.

3. Meningkatkan faktor-faktor yang memotivasi mekanik dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Kapuk



DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2009. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Aminudin A, FathuL. 2012. *Manajemen Dalam Prespektif Islam*, Cilacap : Pustaka El Baya.
- Arikanto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BR, Arfida, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Departemen Agama RI, 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang : PT Karya Toha
- Eko W, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudrajad, Kuncoro. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Ketiga*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Noor, Juliansyah 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Group,
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pandadaran*, Yogyakarta: Gava Media,
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani.
- Rita Hanafi., 2010. *Pengantar Ekonomi Pertanian*, Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Siagian, Sondang 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. Kedelapan, Bandung: ALFABETA.

Warto, Alizar Isna. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.

Internet :

[HTTPS://kbbi.web.id/mechanik.html](https://kbbi.web.id/mechanik.html). Di Akses Pada Tanggal 23 Oktober 2018 Pada Jam 23 : 00 WIB.

[HTTPS://meliaririn25.blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan](https://meliaririn25.blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan) Di Akses Pada Tanggal 13 Oktober 2018 Pada Jam 0 : 30 WIB.

[HTTPS://meliaririn25.blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan](https://meliaririn25.blogspot.com/2016/03/visi-misi-dan-sejarah-perusahaan) Di Akses Pada Tanggal 13 Oktober 2018 Pada Jam 0 : 30 WIB.

Jurnal:

Endang Haryati, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Medan, Jurnal Administrasi, Volume 04, Nomor 02

Khoirul Fathoni, 2017, Mohammad Ghozali, *Analisis konsep produktivitas kerja Konvensional dalam pandangan islam*, Jurnal al Tijarah, Vol. 3, No. 1,

Suprpto DKK, 2016, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,.

IAIN PURWOKERTO