

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan perekonomian Indonesia yang berkembang semakin pesat mendorong persaingan – persaingan usaha yang ada di Indonesia khususnya dalam bidang penerbitan atau percetakan buku yang mana ketatnya persaingan pasar yang terus menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk yang dirancang perusahaan yang terlibat. dalam kegiatan produksi, faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena aspek tenaga kerjalah yang melaksanakan suatu proses produksi di dalam suatu perusahaan tersebut.

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah nantinya yang akan menjalankan kegiatan sehari - hari. Karyawan merupakan *living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen karyawan.

Manajemen karyawan inilah yang nantinya sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur - prosedur, metode-metode dan program - program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para

karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Produktivitas menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Menurut Sutrisno dalam Irvanti dan Putri (2012) Produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja karyawan yang baik pada sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh sebuah perusahaan dikarenakan produktivitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Tidak terkecuali yang dilakukan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung yang terus berusaha untuk melakukan perbaikan pada produktivitas karyawannya untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun dampak positif yang ditimbulkan dari tingkat produktivitas ialah apabila suatu perusahaan membuat produk sendiri maka produk tersebut dibutuhkan oleh pembeli maka perusahaan tersebut akan terkenal dan harga produk tersebut bisa lebih mahal dari harga biasanya, perusahaan akan terus berkembang pesat karena perusahaan terus berkembang pesat maka akan membuka banyak lapangan pekerjaan. Akan tetapi, dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari tingkat produktivitas suatu ialah jika perusahaan banyak yang membuat produk sendiri maka masyarakat akan menjadi konsumtif apabila masyarakat telah konsumtif maka masyarakat tidak akan kreatif untuk menciptakan sesuatu apabila masyarakat tidak kreatif maka negara akan mengalami kemunduran.

Penerbit Erlangga Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan buku terbesar yang memiliki

andil dalam memajukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia untuk perkembangan dunia usaha perlulah diperhatikan sikap terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai suatu peluang yang bisa dikembangkan dalam penerapan pola kerja yang di harapkan oleh perusahaan Penerbit Erlangga itu sendiri pada saat inilah perusahaan memperkuat semua bidang dengan memperbanyak pelatihan.

Penerbit Erlangga berdiri sejak tanggal 30 April 1952. Beberapa perusahaan yang di bawahi oleh Erlangga adalah : Esis, Phibeta, GAP Prin, Eureka Book House, Esensi, Erlangga For Kids dan Majalah Bravo. Penerbit Erlangga memiliki visi untuk ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan menerbitkan buku-buku bermutu, mulai dari tingkat prasekolah, TK, sekolah dasar, sekolah menengah, perguruan tinggi, dan kalangan profesional.

Seiring dengan keberhasilan Penerbit Erlangga yang mendapatkan penghargaan pada tahun 2013 yaitu sebagai Top Brands Teens dan sertifikat ISO 9001 : 2000 untuk manajemen mutu terpadu membuat manajemen Penerbit Erlangga mengibarkan bisnisnya kembali dengan membuka beberapa cabang di Indonesia salah satunya pada Provinsi Lampung yang beralamat di JL. Arief Rahman Hakim No. 66, Sukabumi, Bandar Lampung memiliki 57 karyawan yang aktif dalam perusahaan tersebut. Adapun data jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 .

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung Tahun 2017**

<b>Departmen/Bagian</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Dept. Pemasaran	Kepala bagian Pemasaran	1
	Wakil Kepala Bagian Pemasaran	1
	Staff Pemasaran	10
	Sales	15
Dept. Keuangan	Kepala Bagian Keuangan	1
	Wakil Kepala Bagian Keuangan	1
	Staff Keuangan	7
Dept. Personalia	Kepala Bagian Personalia	1
	Wakil Kepala Bagian Personalia	1
	Staff Personalia	7
Administrasi	Staff Administrasi	9
Driver	Driver	3
Kebersihan	Office Boy (OB)	3
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>

*Sumber : Penerbit Erlangga Bandar Lampung 2017*

Pada tabel 1.1 diatas menunjukan jumlah karyawan yang bekerja pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung sebanyak 57 karyawan yang di bagi pada beberapa departemen yang ada sesuai dengan masing – masing posisi atau jabatannya. Dept. Pemasaran yang terdiri dari 1 Kabag. Pemasaran, 1 Wakil Kabag. Pemasaran dan 10 staff pemasaran. Pada bagian Dept. Keuangan yang terdiri dari 1 Kabag. Keuangan, 1 wakil Kabag. Keuangan dan 7 staff keuangan. Pada Dept. Personalia yang terdiri dari 1 Kabag. Personalia, 1 wakil Kabag. Personalia dan 7 staff personalia. Pada bagian administrasi terdiri dari 9 staff administrasi serta 3 driver dan 3 *office boy*.

Peran serta karyawan pada suatu perusahaanpun harus dapat mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi yang ada saat ini sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan, perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang maksimal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Dalam usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perlu didukung oleh produktivitas kerja dari karyawannya yang baik dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui apakah karyawan yang ada pada Perusahaan Penerbit Erlangga Bandar Lampung memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan perlulah diadakannya penilaian terhadap produktivitas kerja pada karyawannya. Dengan adanya penilaian terhadap produktivitas kerja pada karyawannya maka dapat diketahui sejauh mana para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan untuk membantuk aktifitas perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja pada suatu karyawan yang terjadi pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung menjadi perhatian tersendiri. Mengingat hal ini dikarenakan produktivitas kerja karyawan yang masih tergolong kurang baik. Hal tersebut yang mengakibatkannya tingkat produksi pada suatu perusahaan yang terjadi setiap tahunnya mengalami penurunan tingkat produksi pada suatu perusahaan tersebut. Adapun data produksi buku yang dihasilkan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Produksi Penerbit Erlangga Bandar Lampung 2016**

<b>Jenis Buku</b>	<b>Trget Produksi</b>	<b>Pencapaian Hasil Produksi</b>	<b>Selisih Produksi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	1.250	1.005	245	19,6
SMP	1.500	1.624	124	8,2
SMA	2.100	1.976	124	5,9
Perguruan Tinggi	2.400	2.216	184	7,6
Umum	3.000	2.523	477	15,9

*Sumber : Penerbit Erlangga Bandar Lampung 2017*

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas yang menunjukan tingkat produksi buku yang dicapai oleh Penerbit Erlangga Bandar Lampung pada tahun 2016 yang tidak mencapai target produksi yang dimana untuk jenis buku SD dengan target produksi buku 1.250 exp Penerbit Erlangga hanya mencapai produksi sebanyak 1.005 exp, pada buku SMP dengan target produksi sebanyak 1.500 exp hanya mampu memproduksi buku sebanyak 1.624 exp. Pada buku SMA dengan target produksi 2.100 exp hanya mampu memproduksi 1.976 exp, untuk buku perguruan tinggi dengan target produksi 2.400 exp hanya mampu memproduksi 2.523 exp, serta pada jenis buku umum dengan target produksi 3.000 hanya mampu memproduksi 2.523 exp. Adapun indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas Bandar Lampung ialah: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu serta efisiensi.

Akan tetapi, fenomena masalah yang berkaitan dengan produktivitas Penerbit Erlangga yang mempengaruhi tidak tercapainya target produksi buku pada Penerbit Erlangga ialah: kurangnya kemampuan karyawan Penerbit Erlangga untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh Penerbit Erlangga Bandar Lampung,

kurangnya semangat kerja yang ada dalam diri karyawan Penerbit Erlangga, mutu kerja yang kurang sehingga karyawan tidak mampu mencapai target – target yang ada yang telah ditetapkan oleh Penerbit Erlangga serta kurangnya efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam Penerbit Erlangga. Oleh sebab itulah diperlukan cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk pencapaian target yang ditentukan, sebab Penerbit Erlangga merupakan Perusahaan penerbitan buku yang harus memberikan sumbangsih bagi bidang pendidikan di masyarakat.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, efektifitas dan efisiensi. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor motivasi kerja dan pelatihan sebagai variabel yang akan diteliti dikarenakan motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk menjalankan kerjanya serta pelatihan kerja yang erat kaitannya dengan pengembangan kemampuan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Faktor pertama yang akan dibahas yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan, dorongan itulah yang disebut motivasi.

Adapun indikator yang terdapat pada motivasi kerja ialah: tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, prestasi yang dicapai, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak. Motivasi sebagaimana diungkapkan

Pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh Penerbit Erlangga kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian insentif pada karyawan yang berprestasi terhadap kerjanya dan memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik pada pekerjaannya. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah motivasi yang terjadi pada karyawannya. Motivasi yang terdapat pada karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung masih terbilang cukup rendah dapat dikatakan demikian karena hal tersebut dapat dilihat dari yang dialami oleh karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung yaitu kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada dirinya yang dapat dilihat dari karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP dan SOM yang telah diberlakukan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung. SOP dan SOM yang dimaksud adalah instruksi tertulis yang dilakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan dan tempat penyelenggaraan dalam kegiatan dalam pelaksanaannya masih banyak karyawan yang menjalankan pekerjaannya tidak sesuai SOP dan SOM yang telah diberlakukan seperti deadline tugas yang tidak sesuai prosedur sampai jam kerja yang melanggar prosedur.

Tidak hanya itu, prestasi kerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target produksi buku yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan yang kurang dapat mengembangkan kemampuan yang ada di dalam diri karyawan serta tidak adanya inisiatif karyawan dalam bertindak yang dilakukan oleh karyawan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

Tidak hanya motivasi kerja yang diperlukan oleh karyawan untuk peningkatan produktivitas karyawan. Akan tetapi, Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena dengan adanya pelatihan diharapkan dapat membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur pelatihan kerja adalah: isi pelatihan, metode pelatihan sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan serta fasilitas pelatihan yang disediakan.

Menurut Kaswan (2011,p.76) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Karyawan. Pelatihan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Program pelatihan dan pengembangan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung dilakukan suatu program atau metode Pelatihan untuk melatih karyawannya. Metode pelatihan yang dilakukan pada Penerbit Erlangga menggunakan metode OJT (*On The Job Training*), OJT adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh Penerbit

Erlangga tersebut dengan menggunakan metode *On The Job Training* yang terdiri dari: *job instruction training*, *job rotation*, *apprenticeship* serta *coaching* dengan berbagai macam fungsinya. Adapun realisasi pelatihan yang menggunakan *On The Job Training* yang terjadi pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
***On The Job Training* Penerbit Erlangga Bandar Lampung tahun 2016**

Program OJT yang Dilakukan	Tujuan	<i>Trainer</i>	Pelatihan	Lama Waktu Training
<i>Job Instruction Training</i>	Memberikan petunjuk – petunjuk pekerjaan langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih karyawan tentang pelaksanaan – pelaksanaan kerja sekarang.	Staff. Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembuatan Laporan Keuangan.</li> <li>2. Keluar masuknya barang produksi.</li> <li>3. Pengurusan administrasi.</li> </ol>	3 Bulan
<i>Job Rotation</i>	rotasi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam keterampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain	Dept. Marketing	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pemasaran buku pada seluruh toko buku ritel khususnya yang ada di Lampung.</li> <li>2. Melakukan evaluasi penjualan produk.</li> <li>3. Meningkatkan penjualan produk</li> </ol>	3 Bulan

<i>Apprenticeships</i>	untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya	Administrasi	Pembuatan KPI ( <i>Key Performance Indicator</i> )	3 Bulan
------------------------	--	--------------	--	---------

*Sumber : Penerbit Erlangga Bandar Lampung 2017*

Dapat dilihat pada tabel 1.3 di atas dengan beberapa bagian sistem pelatihan yang telah dijalankan oleh Penerbit Erlangga Bandar Lampung, hal ini dirasa masih belum dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung tersebut. Hal ini, disebabkan program pelaksanaan *training* yang dijadwalkan selama 3 bulan pada realisasinya hanya berjalan kurang dari 3 bulan, sehingga program – program pelatihan yang dirancang sedemikian rupa belum bisa efektif dijalankan serta kurang meratanya program – program pelatihan pada setiap departmen yang ada.

Selain itu, fenomena yang terjadi pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung yang berkaitan dengan pelatihan ialah isi pelatihan yang diterapkan oleh Penerbit Erlangga Bandar Lampung dirasa belum relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung, metode pelatihan yang diterapkan belum sesuai dengan kebutuhan yang ada, kurangnya kemampuan instruktur dalam memberikan pengarahan kepada karyawannya, lama waktu pelatihan yang tidak sesuai dengan yang ditentukan hal ini terlihat dari lama waktu pelatihan 3 bulan yang ditetapkan akan tetapi hanya 2 bulan dijalankan serta fasilitas pelatihan yang kurang menunjang system pelatihan yang ada.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan dengan mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan karyawan ini nantinya dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Penerbit Erlangga. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila semangat karyawan telah terwujud maka karyawan akan dapat bekerja semaksimal mungkin dan dapat berkontribusi secara baik bagi perusahaan, jika semua berjalan secara berkesinambungan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Pelatihan serta Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Penerbit Erlangga JL. Arif Rahman Hakim No. 66, Sukabumi Jagabaya III Way Halim, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan 15 Januari s.d 15 Juli 2017.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Pelatihan serta Produktivitas.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas pada karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas pada karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Motivasi Kerja dan Pelatihan serta Produktivitas.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk

mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi Penerbit Erlangga, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Produktivitas karyawan meningkat yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung”.

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Pelatihan, Produktivitas, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi

operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Motivasi Kerja, Pelatihan dan Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

#### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

#### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.