



---

## **Pengaruh Strategi Pemasaran, Pemberdayaan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pengrajin Kain Tapis**

Bunga Ayu Sucinda<sup>1</sup>, Meliyanti<sup>2</sup>, M Iqbal Arya Pramudya<sup>3</sup>, Vicky F  
Sanjaya<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> UIN Raden Intan Lampung

---

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to see the effect of Marketing Strategy, Empowerment and Training on the productivity of the marketing filter cloth craftsmen. The number of respondents studied was 78 people, using saturated samples. Data collection was done by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The findings in this study are Marketing Strategy, Empowerment and Training have a positive and significant effect on employee work productivity.*

Keywords: Marketing  
Strategy, Empowerment,  
Training, and productivity

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Strategi Pemasaran, Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap produktivitas pengrajin kain tapis. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 78 orang, dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penemuan dalam penelitian ini adalah Strategi Pemasaran, Pemberdayaan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan (Prabawa & Supartha, 2018)

Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas tersebut bisa dilakukan dengan pemberdayaan. Pemberdayaan tenaga kerja bukan hanya isu penting dalam rana sosial dan etika tapi juga dalam bidang ekonomi. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lebih khusus lagi pemberdayaan tenaga kerja memungkinkan intensifikasi dan ekstensifikasi penjualan hasil produk. Namun pada kenyataannya penelitian terhadap pemberdayaan tenaga kerja (pengrajin lokal) yang berbasis masyarakat masih sangat jarang dilakukan (Pasar et al., 2018)

Hasil pengumpulan data menyatakan bahwa kain tapis merupakan salah satu produk yang murni kepemilikan dari suku Lampung yang pantas untuk dilestarikan melalui inovasi dan kreatifitas yang dibutuhkan pada saat ini. Gaya hidup masyarakat sekarang ini cenderung berubah, mengikuti perkembangan zaman. Sehingga kebutuhannya pun berubah, termasuk dalam memandang sebuah produk. Jika gaya hidup sudah berbeda, maka otomatis masyarakat kekinian lebih tertarik dengan produk-produk yang bisa menunjang gaya

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Produktifitas**

strategi pemasaran berpengaruh positif terhadap produktifitas. Strategi pemasaran menurut *Mc Charty* terdiri dari unsur-unsur yang terpadu yaitu, product, price, place, dan promotion yang selalu berkembang sejalan dengan gerak perusahaan dan perubahan lingkungan. Setiap perusahaan akan selalu

berusaha agar produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Dengan demikian diperlukan suatu penerapan strategi yang baik agar dapat meningkatkan produktifitas.(Technische Universtität München, 2018)

Strategi pemasaran word of mouth atau dari mulut ke mulut yang menyebar melalui jaringan bisnis, sosial dan masyarakat dianggap berpengaruh terhadap keputusan pembelian yang akan meningkatkan produktifitas ( Rembon, maneneke dan Gunawan)

## 2. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Produktifitas

Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Prabawa & Supartha, 2018). Terkait dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel pemberdayaan memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas, berarti ada kaitan antara variabel pemberdayaan dengan produktivitas (Arifin et al., 2014).

Menurut penelitian(Purnami & Utama, 2019) menyatakan Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

## 3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas

Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan (Wahyuningsih, 2019)

Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan tenaga kerja sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018:61) yang mengatakan bahwa

variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuisioner. Target dari penelitian ini adalah anak-anak muda atau millennial khususnya yang ada di daerah lampung karena isi dari kuisioner ini mengenai “ pengaruh strategi pemasaran, pemberdayaan dan pelatihan terhadap produktivitas pengrajin kain tapis” yang peduli dengan kain khas lampung yaitu kain tapis lampung. Jumlah responden yang mengisi kuisioner ini berjumlah 78 responden. Uji validitas instrument penelitian menggunakan *convergent validity* dengan melihat nilai masing-masing indikator *faktor loading* pada item kuisioner. Pengujian realibilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha* minimal 0,6 (ghozali, 2005). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *smart pls3*.

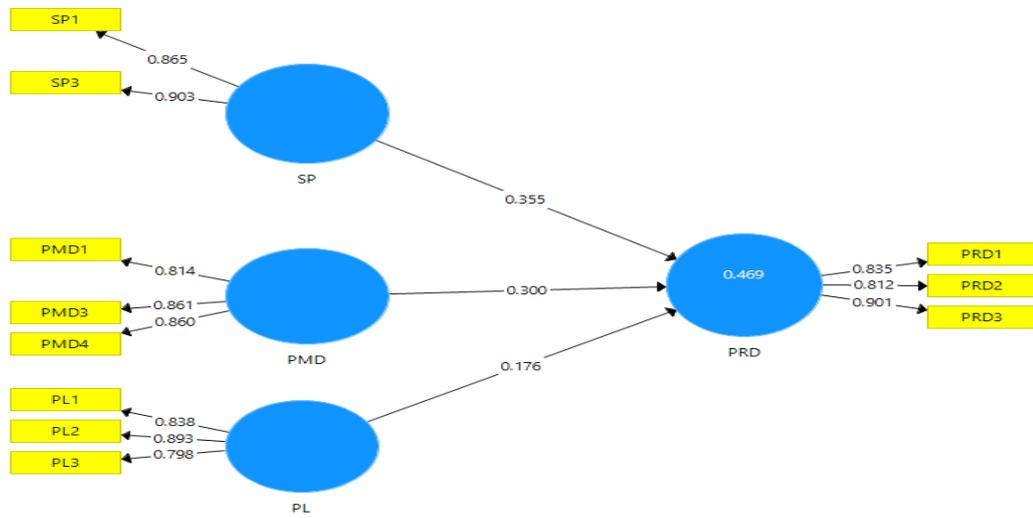
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### 1. Isi Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan mendapatkan hasil yaitu, beberapa item kuisioner yang gugur karena tidak memenuhi standar *faktor loading*. Pada konstruk strategi pemasaran (SP) sisa 2 dari 7 pernyataan yang ada dan konstruk pemberdayaan (PMD) sisa 3 dari 4 pernyataan, konstruk pelatihan (PL) sisa 3 dari 4 pernyataan sedangkan pada konstruk produktivitas (PRD) tidak ada yang gugur.

Selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas didapatkan semua nilai dari indikator berada diatas standar nilai faktor loading lebih dari atau diatas 0,6 sehingga dikatakan valid. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan 0,01 (ghozali, 2005)

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



**Keterangan :**

SP : StrategiPemasaran

PMD : Pemberdayaan

PL : Pelatihan

PRD : Produktivitas

### Hasil Uji Validitas

ITEM	PL	PMD	PRD	SP
PL1	0.838			
PL2	0.893			
PMD1		0.814		
PMD3		0.861		
PMD4		0.860		
PRD1			0.835	
PRD2			0.812	

PRD3	0.901
SP1	0.865
SP3	0.903

### Hasil Uji Reliabilitas

ITE M	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas komposit	AVE
PL	0.801	0.840	0.881	0.713
PMD	0.804	0.828	0.882	0.715
PRD	0.809	0.829	0.887	0.723
SP	0.723	0.735	0.878	0.782

### 2. Hasil Uji Hipotesis

**Hipotesis 1** : Strategi pemasaran berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan

Hipotesis menunjukkan bahwa strategi pemasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemasaran dengan nilai ( $0.269 < 0.05$ ). Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Dengan demikian diperlukan suatu penerapan strategi yg baik agar dapat meningkatkan produktifitas (Technische Universitas Munchen, 2018).

**Hipotesis 2** : Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap produktifitas dengan nilai P- value ( $0.065 < 0.05$ ) didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Purnami & Utama, 2019) menyatakan Pemberdayaan memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

**Hipotesis 3** : Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktifitas dengan nilai P-value ( $0.024 < 0.05$ ). hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018:61) mengatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semakin sering pelatihan diadakan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian yg telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi pemasaran berpengaruh positif terhadap produktifitas. Strategi pemasaran menurut Mc Charty terdiri dari unsur-unsur yang terpadu yaitu, product, price, place, dan promotion yang selalu berkembang sejalan dengan gerak perusahaan dan perubahan lingkungan. Hal yg sama dengan pengaruh pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Begitu pula dengan Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

## **SARAN**

Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini, mengingat persaingan yang semakin tinggi. Penelitian selanjutnya dapat mencakup ruang lingkup sektor jasa yang lebih luas dan mungkin menambah variabel moderating seperti tingkat pendidikan, ukuran organisasi, aspek penghargaan dan aspek lainnya. Hal tersebut memungkinkan untuk mengidentifikasi aspek kunci lain yang harus dipertimbangkan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Pasar, B. S., Spasial, S., Tangkere, E. G., Julia, A., & Maweikere, M. (2018). *Sistem Pemasaran Optimal Meubel Kayu Kelapa*. 5(September), 90–99.
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Technische Universtität München, L.-M.-U. M. (2018). 濟無No Title No Title. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Agarwal, S. (2016). Impact Teamwork on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4 (6), 40-52.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1882>
- Ghozali Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.