

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA PADA KEMAMPUAN KARYAWAN  
DI UD. ARJASA KOTA BATU**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**SAMUEL ENGGE ATE**

**2019120140**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2023**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial pada kemampuan karyawan pada UD. Arjasa Kota Batu dan Motivasi. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karena sampel penelitian berjumlah 40 karyawan dipilih dari keseluruhan populasi, maka teknik pengambilan sampel lengkap digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Survei digunakan sebagai alat penelitian. Regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai teknik analisis datanya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara parsial mempunyai dampak yang cukup besar pada kemampuan mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 5,500 > t_{tabel} 2,023$  dan  $4,305 > t_{tabel} 2,023$  untuk pelatihan kerja. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,132 > F_{tabel} (3,252)$  atau pengaruh sebesar 76,6% maka luaran motivasi dan pelatihan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kemampuan pegawai UD. Arjasa Kota Batu. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memberikan mereka pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja mereka.

***Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Kinerja, Pelatihan Kerja.***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) mempunyai peran penting pada meningkatkan perekonomian Indonesia, untuk meningkatkan kemajuan UMKM perlu dukungan oleh kinerja karyawan yang baik dan berkualitas (Setyowati, 2020). Menurut Arta *et al.*, (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh anggota staf dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Fortune dkk. (2023), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan oleh seorang karyawan dengan cara yang bermanfaat bagi pertumbuhan bisnis Konsep kinerja tidak hanya sekedar mengukur tingkat efisiensi kerja akan tetapi memperhatikan proses hasil kerja yang dilakukan karyawan. Tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dukung oleh berap faktorisasi yaitu seperti motivasi dan pemberian pelatihan kerja (Simamora & Syahputra, 2023).

Motivasi kerja muncul jika karyawan merasakan adanya imbalan atau kompensasi yang diterima (Sinaga, *et al.*, 2023). Bentuk motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu inspirasi yang datang dari motivasi luar (motivasi ekstrinsik) dan motivasi dari dalam (motivasi intrinsik). Motivasi ekstrinsik, disebut juga motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau pegawai, dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan dan memupuk semangat motivasi dalam dirinya dalam bentuk bonus, kenaikan gaji, kemajuan jabatan, dan bentuk insentif eksternal lainnya. Semacam perhatian atau insentif yang diberikan oleh manajer kepada anggota staf disebut motivasi intrinsik (Hartoko & Maylawati, 2023). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang baik (Purnama, 2022). Selain motivasi, pelatihan kerja juga berdampak pada kinerja.

Pelatih kerja sebagai bentuk praktek kerja dan bentuk informasi yang diberikan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai bidang yang ditempatkan. Pelatihan kerja akan mendukung kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan (Fortuna *et al.*, 2023). Sinaga dkk. (2023), dalam penjelasannya mengenai pentingnya pelatihan kerja sebagai salah satu komponen investasi untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan kerja

pegawai, menyatakan hal tersebut. Seringkali, pelatihan dilakukan dengan standar yang disesuaikan dengan kebutuhan peran tersebut untuk menciptakan karyawan yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki keterampilan kerja tinggi (Andika, 2020).

Karyawan yang mendapatkan motivasi dan pelatihan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja (Purnama, 2022). Kinerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Sinaga *et al.*, 2023). Karyawan yang mengalami penurunan kinerja akan berdampak terhadap tidak profesional dalam bekerja yang menyebabkan hasil produksi produk tidak sesuai dengan yang ditetapkan (Rifa'I *et al.*, 2017).

Penelitian ini dilakukan di UD. Arjasa Kota Batu termasuk perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerajinan kayu seperti lemari, kursi, meja dan lainnya, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi pada karyawan UD. Arjasa Kota Batu yaitu adanya keluhan-keluhan karena gaji yang rendah dan jarang mendapatkan bonus atau kompensasi apabila lembur dalam bekerja, serta hanya mendapatkan pelatihan kerja saat pertama masuk kerja tanpa adanya pelatihan kerja secara berkelanjutan, hal ini bisa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Melihat konteks tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Pada kemampuan Karyawan di UD. Arjasa Kota Batu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dilatarbelakangi yang sudah diuraikan di atas, maka perumusan permasalahan yang diambil pada riset:

1. Apakah motivasi berdampak pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu ?
2. Apakah melatih pekerja berdampak pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu?
3. Apakah motivasi dan melatih pekerja dengan cara bersamaan berdampak pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuannya melaksanakan riset yaitu:

1. Mengetahui dampak motivasi pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu.
2. Mengetahui dampak melatih pekerja pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu.

3. Mengetahui dampak motivasi dan melatih pekerja dengan cara bersamaan pada kemampuan karyawan di UD. Arjasa Kota Batu.

### **3.4 Manfaat Penelitian**

Kemanfaatan dari riset ini ialah:

1. Bagi peneliti

Sebagai tambahan memberikan tambahan pengetahuan terkait dampak motivasi dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

2. Bagi Pihak Akademik.

Sebagai koleksi perpustakaan dan kontribusi intelektual kepada sekolah-sekolah pendidikan tinggi. Khususnya untuk memajukan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai faktorisasi yang harus diperhatikan oleh para pelaku usaha dalam memberikan inspirasi dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mengembangkan usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Sri (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM. *Artikel : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, IKYA *et al.*, (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Pada kemampuan Karyawan Pada Era New Normal. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis Vol. 01 No 12*.
- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitan Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Duha, T. (2018 ). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fortuna, Sela. *et al.*, (2023). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan pada kemampuan Karyawan pada PT Mujur Timber. *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 6 Issue 3*
- Foster, Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi lima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartoko G. & Maylawati W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Pada kemampuan Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Cilegon. *Jurnal Ekonomika Vol. 16, No. 1*.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jewarut, Audriyani Helen. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Pada kemampuan Dosen Di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
- Kaswan. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja. SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia
- Manulang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Naufaldy, Muhammad Rafif. *ed al.*, (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung KCP Lemabang. *Jurnal Ekonomi Universitas Sriwijaya 11 (3)*.
- Prawirosentono, S. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.

- Purnama, SDR. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 3*.
- Rachmawati, Kusdyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa'I, Muhamad. *ed al.*, (2017). Dimensi Aspek Kerja Serta Pengaruhnya Pada kemampuan Pegawai Pada Organisasi Rumah Sakit. *REFERENSI: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol.5 No.2*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Depok : Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyawati, Yuni. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *REFERENSI Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol 8, No 2*.
- Siagian, Sugiarto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Jakarta : Gramedia.
- Simamora AMD & Syahputra, AD. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk KCU Matraman Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Vol.11. No. 1*.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Sinaga, R. *et al.*, (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Pada kemampuan Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Di Dokan Kabanjahe. *Jurnal Creative Agung, Vol. 13, No. 1*.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.