

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN PENGAWASAN DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN KOMPOR BINTANG 3 LOWOKWARU**

PROPOSAL SKRIPSI

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

MANAJEMEN



OLEH :

RAISA TRIYULIAMI

NIM. 2019120238

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Produktivitas kerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam beberapa cara, termasuk insentif, pelatihan, dan pengawasan. Studi ini berusaha untuk memastikan bagaimana karyawan di Perusahaan Tungku Bintang 3 Lowokwaru menanggapi pelatihan, insentif, dan pengawasan dalam hal output pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan sumber data kuantitatif, populasi di perusahaan kompor bintang lowokwaru sebanyak 38 karyawan. Tindakan yang perlu diperhatikan Perusahaan Kompor Bintang 3 Lowokwaru untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu memberikan motivasi berupa peningkatan gaji, pemberian pelatihan kerja dan adanya pengawasan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Pengawasan, Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk tetap berada dalam atmosfer ekonomi yang sangat kompetitif saat ini, bisnis harus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja. Efisiensi dapat dievaluasi dengan membandingkan input dengan output atau dari sudut pandang produktivitas (Latifah & Haryani, 2014). Seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai taktik untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, termasuk pengembangan keterampilan, pelatihan, pengetahuan, pengawasan, kepemimpinan, budaya, motivasi, jadwal kerja, dan struktur organisasi.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling signifikan dan mungkin penting untuk kinerja perusahaan karena mereka adalah penentu dalam bagaimana merencanakan, mengatur, dan membuat pilihan (Fahmi, 2016). Sumber daya manusia, atau pekerja itu sendiri, tidak lebih dari makhluk yang mampu menciptakan, mewujudkan, dan mencapai hasil terbaik dan efisien untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Gunawan, 2021).

Dalam menghadapi situasi yang ada di perusahaan baik itu berupa masalah ataupun keberhasilan, perusahaan pastinya akan memiliki cara untuk menghadapi hal tersebut. Cara yang digunakan adalah memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Motivasi merupakan sebuah dorongan atau kemauan berperilaku dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Emqi, 2021). Kehendak dan keinginan seseorang untuk berbuat dan berperilaku tidak diragukan lagi sejalan dengan motifnya. Insentif yang kuat akan digunakan untuk mencapai

tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas staf. Dengan insentif yang tepat dapat mengembangkan atau menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan atau pekerja akan berpikir bahwa mereka perlu mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan kesadaran diri mereka untuk meningkatkan kehidupan mereka (Hardianto, 2020).

Pelatihan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karena kemajuan organisasi harus diimbangi dengan efisiensi kerja perwakilan yang tinggi, ini akan meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kapasitas perwakilan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka dengan sukses dan efisien. Menurut Sunyoto (2015), pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terkait.

Perlu dilakukan pemantauan kemudian memberikan umpan balik dan kritik agar pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Ini membutuhkan evaluasi kinerja karyawan selain kinerja, hasil, dan produktivitas kerja. Salah satu pekerjaan manajerial yang paling penting menurut Siswandi (2015) adalah pengawasan. Pengawasan diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan berhasil dan efektif.

Menerima pentingnya pelatihan, penghargaan, dan pemantauan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan Tungku Bintang 3 bertekad untuk menerapkan sistem yang dapat meningkatkan produktivitas staf, meskipun terdapat banyak tantangan. Konsep tersebut dapat diimplementasikan melalui pelatihan, menginspirasi setiap individu,

baik pada saat pelatihan ataupun dalam kegiatan lain serta perusahaan harus melakukan pengawasan secara bertahap kepada setiap kinerja karyawan yang dikerjakan agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan pada Perusahaan Kompor Bintang 3 akan mengalami peningkatan yang sangat baik dan bisa mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 25 dan 31 Oktober 2022 serta tanggal 10 November 2022 di perusahaan Kompor Bintang 3 Motivasi karyawan, yang dapat dicapai dengan sejumlah metode, dilihat oleh penelitian sebagai hal yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu perusahaan Kompor Bintang 3 juga perlu melakukan pelatihan agar karyawannya bisa bekerja dengan *job desk* masing-masing, serta perlu juga melakukan pengawasan dari karyawan yang sudah berpengalaman bekerja atau pemimpin itu sendiri yang melakukan pengawasan. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa diperlukan motivasi yang sangat baik untuk mendongkrak produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Kompor Bintang 3, memberikan pelatihan kepada karyawannya serta mengawasi kerja karyawannya.

Keadaan demikianlah yang melatarbelakangi peneliti dalam penyusunan laporan proposal penelitian yang dimana selanjutnya peneliti mengangkat tema atau judul penelitian yaitu: “PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KOMPOR BINTANG 3 LOWOKWARU”.

Adapun beberapa masalah yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi karyawan pada Usaha Tungku Bintang 3 mempengaruhi tingkat produktivitas mereka dalam bekerja?
2. Apakah ada korelasi antara produktivitas staf dan pelatihan di Perusahaan Tungku Bintang 3?
3. Apakah ada hubungan antara pengawasan dengan hasil kerja seorang pekerja di Perusahaan Tungku Bintang 3?
4. Apakah motivasi, pelatihan, atau pengawasan karyawan Perusahaan Kompor Bintang 3 berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk memastikan bagaimana motivasi mempengaruhi kemampuan karyawan Perusahaan Kompor Bintang 3 untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan.
2. Untuk memastikan bagaimana pelatihan mempengaruhi kemampuan karyawan Perusahaan Tungku Bintang 3 untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan.
3. Untuk memastikan bagaimana pengawasan mempengaruhi kemampuan karyawan Kompor Bintang 3 untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan.

4. Untuk mengetahui peran pengawasan, pelatihan, dan motivasi dalam membantu karyawan Perusahaan Kompor Bintang 3 menjadi lebih produktif dalam bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai informasi untuk meningkatkan keterampilan menulis dan berpikir ilmiah, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang melibatkan motivasi karyawan, pelatihan, pengawasan, dan output di tempat kerja..
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia usaha sebagai bahan masukan dari dunia usaha yang dapat dijadikan acuan untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, khususnya dalam memprediksi pengaruh insentif, pelatihan, dan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Manfaat penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding dan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji hal-hal yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin
- Anastasya, Y. T. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 2., Hal 386-399.
- Bahri, S. & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 18(1): 9-15.
- Cing, C., Yunior, K & Selvia, C. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Star Auto Multilink Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 7, No. 2, 101-114
- Emqi, M. F & Aldya, R. F. 2021. Pengembangan Potensi Diri Dalam Pembelajaran Selama Pandemi Covid19 (Studi Kepustakaan Buku Malas Tapi Sukses Karya Fred Gratzon). *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 4 (1): 37-44.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q., Yulita. 2021. Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 9 (2): 200-207.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, 2013, *Manajemen ; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, R & Sijabat, H. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*. Vol 4, No.1, 1-13
- Hardianto, W. T. 2020. Peranan Motivasi Serta Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Era Otonomi Daerah (Studi Pada Bptp Jawa Timur Di Karangploso). *Jurnal Reformasi*. Vol. 1, No. 1, 8-12

- Indriyani, S. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 5, No. 1, 1-12
- Kadarisma. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kesuma, K. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Lafitah, U & Haryani, S. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium “Sp” Yogyakarta. *Telaah Bisnis*. Vol. 15, No. 2, 95-104
- Lubis, A. S. 2015. Pengelolaan Sumber Penerimaan Pajak sebagai Sumber Pendanaan Utama dalam Pembangunan. Jakarta: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementrian Keuangan.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2014. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nasution, E. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN ARRANIRY. *Jurnal AlBayan*. 20 (29): 1-14.
- Nugraha, E. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Nursalam. 2013. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 2. Salemba Medika : Jakarta.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H & Mus, A.M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Issue 1, 66-81
- Priansa, J. D. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, T. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia. (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa : Bekasi.

- Rabbani, N. M. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singing). (Skripsi). Fakultas Syariah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru.
- Rivai, V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Salinding, R. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Skripsi. Makassar. Universitas Hasanuddin
- Samsudin, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Silitonga, H. 2019. Pengaruh *Training* Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Namorambe. Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi
- Siswandi. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern. Jakarta: Salemba Empat, 2014
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan pengalam Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Jurnal Trikonomika, Vol. 13 No. 1, Juni 2014, Hal. 91-100.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2017. Pengantar Manajemen. Depok: Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Terry, R. George. 2012. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. 2003. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umar, H. 2005. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis. Jakarta : Rajawali Per
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers