

Mario kristoforus ndawa

by UNITRI Press

Submission date: 13-Mar-2023 01:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2004489989

File name: Mario_kristoforus_ndawa.docx (222.44K)

Word count: 802

Character count: 5271

1
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI UMKM UD. ARJASA KOTA BATU**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
MARIO KRISTOFORUS NDAWA
NIM : 2019120023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023

ABSTRAK

Di perusahaan, masalah sumber daya manusia seringkali menjadi masalah besar. Akibatnya, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap kegiatan bisnis selain dari motivasi dan kompetensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai UD dan UMKM. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan subjek penelitian ini. Populasi penelitian ini terdiri dari empat puluh karyawan UD dan UMKM. menggunakan metode nonprobability sampling. Peneliti diberikan sampel oleh seluruh karyawan UD dan UMKM. Arjasa Kota Batu beranggotakan 40 orang karena jumlah anggotanya kurang dari 100 orang. Dengan menggunakan kuesioner penelitian, data dikumpulkan. Analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan software SPSS 26. Sebanyak 7.008 kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, 6.741 kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, dan 7.008 kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 15,808 yang lebih besar dari angka pada Tabel F, kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh motivasi, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi. Peneliti menyampaikan bahwa UMKM UD Arjasa dapat terus fokus pada peningkatan motivasi, kompetensi, dan SDM karyawan untuk ekspansi perusahaan.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

4 BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Peningkatan sumber daya manusia, atau peningkatan SDM, adalah metode yang paling sering digunakan untuk melatih orang untuk posisi baru atau yang lebih menantang di dalam perusahaan. Sebagian besar waktu, SDM mencoba meningkatkan kecerdasan karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Kesempatan belajar dimaksudkan untuk mendukung pengembangan pegawai sebagai kelanjutan dari pengembangan.

Ismail (2010) berpendapat bahwa karena manusia memiliki pengaruh yang lebih besar pada orang lain daripada modal, teknologi, atau sumber daya keuangan. Sumber daya vital bagi perusahaan raksasa maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), sumber daya manusia yang luar biasa tidak adaandingannya.

Karena sumber daya manusia bertugas menerapkan semua kebijakan organisasi, mereka perlu mengetahuinya. Semua tingkat manajemen harus mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam bisnis. Bahkan dengan teknologi mutakhir saat ini, kesuksesan organisasi masih sangat bergantung pada tenaga kerjanya.

Masalah sumber daya manusia masih sering menjadi faktor utama dalam bisnis. Akibatnya, sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap kegiatan perusahaan. Operasional perusahaan tidak akan berjalan lancar, meskipun sarana dan prasarana mendukung sumber daya manusia yang ada. Kinerja karyawan akan menurun akibat pelatihan kerja yang tidak memadai, kompetensi (SDM), dan kurangnya motivasi.

Yulianti (2015) menekankan bahwa karyawan diharapkan dapat mengelola manajemen sumber daya manusia secara profesional dan efektif untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari upaya berkelanjutan untuk memenuhi permintaan yang meningkat akibat krisis ekonomi global, yang mempersulit karyawan untuk memenuhi kebutuhan mendasar mereka. Akibatnya, karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas. Menurut teori hierarki kebutuhan, yang merupakan salah satu penjelasan tentang motivasi, semakin sulit untuk memenuhi lima persyaratan fisiologis keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri dengan sumber daya manusia dan keuangan yang terbatas. Pengaruh dan faktor-faktor lain yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja sebagai faktor kemampuan dan motivasi pegawai yang mempengaruhi seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Peneliti berkeinginan untuk memilih judul berdasarkan uraian yang diberikan di atas "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD UMKM".

1.2 Rumusan Masalah

Masalah ini dinyatakan sebagai berikut mengingat rincian latar belakang yang diberikan di atas:

1. Apakah kinerja pegawai pada UMKM UD. Kota Batu Arjasa memiliki dampak parsial terhadap pengembangan sumber daya manusia?
2. Apakah UMKM UD. Kinerja pegawai Stone City Arjasa sebagian bergantung pada kompetensinya?

3. Apakah UMKM UD. Apakah motivasi karyawan Stone City Arjasa berpengaruh terhadap kinerjanya?
4. Apakah kinerja pekerja pada UMKM UD. Kota Batu Arjasa secara bersamaan bergantung pada ketiga variabel tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

1. UMKM UD. Kinerja karyawan Stone City Arjasa dan dampak pengembangan sumber daya manusia yang belum tuntas.
2. untuk menilai bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada UMKM UD Stone City Arjasa.
3. untuk menilai bagaimana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja mereka di Kota Batu, Arjasa, UMKM.
4. Apakah kinerja pekerja pada UMKM UD. Kota Batu Arjasa secara bersamaan bergantung pada ketiga variabel tersebut?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis.
Peneliti mengantisipasi bahwa hasil penelitian ini akan sangat membantu sebagai tolok ukur atau masukan untuk penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM UD. Stone City Arjasa dengan menumbuhkan motivasi dan kompetensi pegawai.
2. Manfaat Praktis.
Peneliti mengantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan sangat membantu pemilik UMKM UD. Arjasa Kota Batu dalam meningkatkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat diterapkan oleh klien atau pelanggan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia UD UMKM.

Mario kristoforus ndawa

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	4%
2	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	2%
3	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	2%
4	www.coursehero.com Internet Source	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	muhammadfahdi.wordpress.com Internet Source	1%
7	www.researchgate.net Internet Source	1%
8	pt.scribd.com Internet Source	1%
9	sutardialdi.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Mario kristoforus ndawa

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4
