

**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 TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

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

Mario Kristoforus Ndawa¹

Nur Ida Iriani, Dr, MM² Retno Ayu D, N, SE, MM³

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

m40388599@gmail.com

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 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 .

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 ada tandingannya.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian,(2018).Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Andjarwati,Tri.(2015)"Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2.01.
- Anjani,A.(2019).Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*,3(1),1.<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Busro,M.(2018).Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Prenadamedia Group.
- Chris Rowley & Keith Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler,Gary.(2017).Human Resource Management.United States America:Pearson Education.
- Dimbau,A.,Sambul,S.A.P.,&Rumawas,W.(2021).Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika.*Journal Productivity*,2(2),46-50.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33951>
- Edison, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, J. R., and P.A.Monson.(2010)"Dynamic mean field theory of condensation and evaporation processes for fluids in porous materials: Application to partial drying and drying." *Faraday Discussions* 146: 167-184.
- Fachreza.(2018).Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol. 2 No.1.
- Fuad. (2011). Konsep Pelatihan". <http://fuadadman.com/wpcontent/uploads/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc>. (Selasa, 3 Desember 2013)
- Hardiansyah.(2018). *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media
- Hardjanto, (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang

- Hermawan.(2006).Metode Penelitian.Jakarta:PT.Gramedia Widia Sarana Indonesi a.
- Heryati, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.Jurnal ISSN Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus (2016)
- Instruksi Presiden No 15 Tahun (1974) Tentang Pelatihan Kamil.
- Ismail. (2010). Manajemen Perbankan. Jakarta : Prendamedia Group.
- Jufrizen dan Muhammad Fahmi.(2018).Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitm en Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi.
- Kamayanti (2022). Metode Paradigma. Nusantara. Cetakan ke I: februari (2022). Malang, Jatim: penerbit peneleh.
- Karyawan,Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar,and PT Mapan Wijaya."Ghoz ali.(2011).Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gibson.2001.Organisasi Perilaku-Struktur-Proses,Terjemahan Agus Dharma. Edisi 5.Jakarta: Penerbit Erlangga Haryanto,Danny.2014.Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5: 9.
- Khalique, M. et al., .(2013).”Impact Of Intellectual Capital On The Organizational Performance Of Islamic Bandung Sector In Malaysia”. Asian journal of finance& accounting ISSN 1946-052x 2013, vol 5,no 2.
- Kurniawan,R.,&Yuniarto,B.(2016).*Analisis Regresi:Dasar dan Penerappannya d engan R*(Edisi Pert).KENCANA.https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=KcY-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=metode+penelitian+analisis+regresi+linier+berganda&ots=crjvvt_uO3&sig=R0KH3zPT7ruTcKTTgNu8bSlzeiE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.
- Koesmono,H.T.(2005).Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuas an kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu sk ala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Latief, A. (2018). Analisis pengaruh produk, harga, lokasi dan promosi terhadap minat beli konsumen pada warung wedang jahe (Studi Kasus Warung Sido Mampir di Kota Langsa). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 90-99.
- Lusri & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. AGORA Vol. 5, No. 1.

- Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muazaroh & Subaidi. (2019). Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah). *Jurnal Al-Mazahib*. Vol. 7. No. 1. Yogyakarta.
- Mustofa. (2010). Model Pelatihan (Konsep dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal : JMK*, 1(2), 152–161.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier Bergandan Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *KELOLA*, Vol 2(No 2)
- Price. (2011). Human Resource Development. Fourth Edition. South Western. Nelson Education Ltd
- Rachmawati(2018).Demographic Profile,Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya. Available at: <https://ejournal.unair.ac.id/BHSJ/artil/download/8208/4927> (Diakses 17 Oktober 2019)
- Ratnasari,V.,& Wibowo,W.(2017).Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur Menggunakan Regresi Data Panel.Jurnal Sains Dan Seni ITS,6(1),0-6.<https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.22977>
- Rismayadi, & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Rivai (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sabki, S., & Mega, S. A. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. ... , *Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan ...*, 1(9), 1749–1762. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/232%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/232/213>
- Sadat,P.A.,Handayani,S.,&Kurniawan,M.(2020).Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*,9(1),23.<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

- Sendi, Ni Putu Nopita.(2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang*. Diss. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sudarmanto,(2009).*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto.Santoso,Djoko.(2018).Analisis Pengaruh Kompetensi,Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukidi dan Farid Wajdi (2016),“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,*Jurnal Ekonomi manajemen SumberDaya*”Vol.18,No.2,dalam <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223>,diakses pada 26 Oktober.(2017).
- Sulaiman,Fahmi,and Nanda Nanda.(2018)"Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode Eoq Pada Ud.AdiMabel." *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan InovasiMesin Otomotif,Komputer,Industri dan Elektronika* 2.1: 1-11.
- Theodora(2015),Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya, Vol.3 No.2 (2015)
- Triastuti,D.A.(2019).Pengaruh Lingkungan Kerja,Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*,2(2),203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wahyudi,M.(2019).Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION :Economic,Accounting,Management andBusiness*,2(3),351-360.<https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wahyuni,S.(2022).*Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan*.7(3),164–175. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
- Wibowo.(2013).*Manajemen kinerja*.Edisiketiga.PT Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Yulianti (2015).Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggorong Kutai Kartanegara.*Jurnal Administrasi Bisnis*.