

**PERAN MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UMKM LIMA
SARANA BERSIH KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



**Oleh :
YUNITA LAI KAUSE
NIM : 2016120203**

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

PERAN MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UMKM LIMA SARANA BERSIH KOTA MALANG

Yunita Iai Kause, Drs.R.Y.Susanto, Mohammad Fauzy
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana
Tunggadewi Malang 2023

[E-mail yunitakause23@gmail.com](mailto:yunitakause23@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas pegawai pada Sarana Bersih UMKM Lima Kelurahan Tlogomas Kota Malang dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis temuan penelitian ini. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah semua metode pengumpulan data. Untuk menjamin penemuan pemeriksaan ini menggunakan strategi penyelidikan informasi subyektif yang meliputi triangulasi khusus, penurunan informasi, tampilan informasi, dan tujuan atau pemeriksaan. Temuan studi menunjukkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan, gaji, insentif material, dan insentif non-material diperlukan. Selain itu, organisasi membutuhkan norma dan nilai organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Gaji, imbalan nyata, dan tim kerja semuanya memainkan peran penting dalam institusi. Semakin berhasil sebuah tim kerja menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, semakin sukses pula institusi tersebut, dan semakin fokus pimpinan institusi pada karyawan yang bekerja di sana. Akibatnya, karyawan akan menjadi fokus upaya atasan mereka untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Kata Kunci: Motivasi Pelatihan kerja dan Produktivitas Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketika sebuah bisnis beroperasi, baik bisnis yang terlibat dalam industri, perdagangan, dan jasa akan bekerja guna tercapainya sebuah target man yang sudah ditentukan. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan melalui berbagai operasi perusahaan bergantung pada penyebab yang ada kaitannya dengan SDM serta keunggulan teknologi, ketersediaan anggaran operasi, sarana atau prasarana yang dimiliki. (Hasibuan, 2016) mendefinisi SDM sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan penempatan tenaga kerja dengan cara yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan harus mempertimbangkan komponen sumber daya manusia ini, terutama mengingat kedatangan era perdagangan bebas yang akan datang dan sifat lingkungan kompetitif yang berubah secara radikal yang akan dihasilkan darinya. Karena itu, setiap bisnis dituntut untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Karena persaingan yang ketat, setiap bisnis akan didorong untuk fokus pada sumber daya manusianya untuk memastikan kelangsungan hidupnya.

Dengan kemajuan teknologi dan industri, terjadi pula peningkatan persaingan di seluruh industri, baik untuk produk yang dihasilkan maupun bentuk persaingan lainnya, yang diperlukan untuk menjamin keberlangsungan dan perkembangan usaha. Makassar, menurut penelitian sebelumnya oleh Rony Salinding (2011). Kajian dampak penyiapan inspirasi representative di PT. Waktu Jaya Merdeka,

Makassar, yang dalam penelitiannya sampai pada kesimpulan sebagai berikut: Pelaksanaan pelatihan memiliki dampak yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya variabel metode.

Dalam penelitiannya, Jeffrey K. Pinto dan Mary Beth Pinto (2016) Penn State Erie — Sekolah Behrend, Judul: Inspirasi untuk Bertindak dalam Berbagai Iklim Usaha: Pengaruh Kemandirian, Dukungan, Kejelasan Objektif, dan Pembelajaran Pintu Terbuka, mencapai resolusi yang menyertainya : Ada pengaruh kemandirian, dukungan, kejernihan, dan pembelajaran yang berharga membuka pintu pada inspirasi untuk melakukan direktur proyek dan rekan kerja dalam berbagai kondisi. Perubahan hierarki, persiapan kerja, dan efisiensi: Bukti dari pembuat mobil Jepang, oleh Jeffrey Kenn Ariga, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki, dan Shoko Yamane (2012) KIER, Kyoto College, Yoshida-Honmachi, Sakyo,, menyimpulkan bahwa: Pengaruh otonomi, dukungan, kejelasan, dan kesempatan belajar pada kemauan manajer proyek dan tim untuk tampil di berbagai pengaturan. Berdasarkan uraian di atas, Penting untuk fokus pada pekerjaan dari variabel-variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja yang representatif, seperti bukti nyata, keandalan, daya tanggap, persiapan kerja, dan motivasi kerja. Dalam ulasan ini, analis berusaha menunjukkan hubungan antara konsekuensi eksplorasi masa lalu di atas dan objek pemeriksaan yang akan dilakukan secara khusus di UMKM LIMA SARANA BERSIH KOTA MALANG. Oleh karena itu, penelitian tentang topik-topik berikut diperlukan untuk memenuhi tingkat yang diantisipasi oleh LIMA CARA UKM BERSIH: "Peran Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di UMKM LIMA SARANA BERSIH."

1.2. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan undang-undang yang adil dan produktif, sehingga mereka melatih untuk dapat memberikan insentif kepada karyawannya untuk melakukannya untuk memenuhi harapan sebelumnya. Namun, tidak setiap perusahaan telah berhasil dalam melaksanakan tugas ini. Berdasarkan bukti ini, saya telah mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Peranan berdampak pada motivasi pekerja di UMKM Lima Sarana Bersih Kota Malang?
2. Apakah Training bekerja berdampak pada produktivitas pada UMKM Lima Sarana Bersih Kota Malang?
3. Apakah Training dan motivasi berdampak pada produktivitas bekerja UMKM Lima Sarana Bersih Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

adapun tujuan pada riset ini ialah:

1. Untuk mengetahui Peranan berdampak pada motivasi pekerja di UMKM Lima Sarana Bersih Kota Malang
2. Memberikan bantuan untuk mengetahui apakah ada peranan diantara motivasi bekerja karyawan pada produktivitas bekerja karyawan pada Lima Sarana Bersih Kota Malang

3. Memberikan bantuan terhadap perusahaan untuk mengetahui apakah ada Peranan diantara training bekerja karyawan pada produktivitas kerja karyawan pada Lima Sarana Bersih Kota Malang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
menyediakan informasi untuk dipertimbangkan oleh bisnis, khususnya yang berkaitan dengan dampak produktivitas staf, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang mereka miliki.
2. Bagi Peneliti
Analisis ini dapat digunakan untuk menerapkan konsep yang dipelajari dalam perkuliahan dan untuk membandingkan teori dengan fakta.
3. Bagi Akademis
Studi ini harus berfungsi sebagai peta jalan untuk penelitian akademik masa depan pada kurikulum baru.
4. Bagi Peneliti Yang Akan Datang
Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dukungan analisis terkait dengan fungsi budaya perusahaan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta pedoman dan titik pertimbangan untuk penelitian dan studi masa depan tentang topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Herjanto. 2007. Manajemen operasi .Jakarta: Grasindo.

Ernawati, Nasution.2014. Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwa Lain Ar- Raniry. Jurnal Al-Bayan 20(29):1-14.

Fadilah, Efi. 2017. Pengaruh Motivasi,Pendidikan, Etika Kerja dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawn Pada BMT BIF. Yokyakarta:UIN Sunan KaliJaga.

Gunawan,Imam.2013.Metode Penelitian Kualitatif.:Teori dan Praktik Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hersani, F.(2017). *Motivation to work*. Routledge.

Ihsani, E., Syarif, K., & Hayati, Y. H. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.

Jeffrey K. Pinto, Mary Beth Pinto, (2016) Penn State Erie—The Behrend College,

Kurniawati. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia.Skripsi IBM ASM.

Motivation to perform in a multiple-project environment: The impact of autonomy, support, goal clarity, and opportunities for learning.

- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRI. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*,20(1),<https://doi.org/10.22373/albayan.v20i29.110>.
- Nur A. Karima, Idayati dan F. Umar.2017.Pengaruh Mas Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Bank Sulselbar cabang Utama Makasar. *Jurnal*.
- Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkannya (Sulaeman, 2014).
- Pengertian pelatihan menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:167)Perlunya diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan.
- Riyan Trihadi. 2013. Pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah kabupaten Kubu Raya.
- Riyan Trihadi. 2013. Pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah kabupaten Kubu Raya.
- Rizal Bima Bayuaji. 2015. Pengaruh pelatihan motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Rony Salinding. 2011. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Era Jaya Swasembada, Makasar. II:halaman : 9~31.
- Rony Salinding. 2011. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Era Jaya Swasembada, Makasar. II:halaman : 9~31.
- Sedarmayanti (2013:170) Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan.

Tua,G. Adhytia.2014. Konsep Diri, Pendidikan dan pelatihan,Disiplin Kerja Terhadap Perstasi Kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 ,No.1Maret2014. ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/download/3948/3460.Diakses.

Veitzal Rivai (2011:873) Mendefinisikan Motivasi Adalah Serangkaian Sikap Dan Nilai-Nilai Yang Mempengaruhi Individu Untuk Mencapai Hal Yang Spesifik Sesuai Dengan Tujuan Individu.

Yasinta Fartika Mia,2019.Peran Motivasi dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Lima Sarana Besih Kelurahan Tlogomas Kota Malang Universitas Tunggadewi Malang(*skripsi,2019*).