

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM
MAKARONI LANGENSARI KOTA BANJAR**



Oleh:

MUHAMAD ZAKY ABDULLAH

NIM 22BH10037

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP**

2026

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : MUHAMMAD ZAKY ABDULLAH
NIM : 22BH10037
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Senin, 10 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 10 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

Sekretaris

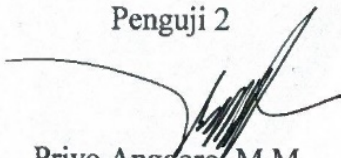

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 1

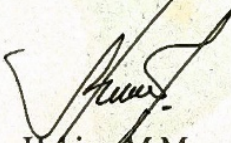
Penguji 2

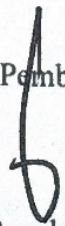

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Pembimbing

Ass. Pembimbing


Hakim, M.M.
NIDN. 0631128903


Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIDN. 0631058803



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UMKM MAKARONI LANGENSARI
KOTA BANJAR**

OLEH

**MUHAMAD ZAKY ABDULLAH
NIM 22BH10037**

Disetujui untuk sidang skripsi pada tanggal:

Pembimbing I

bing II

NIDN. 0631128903

NIDN. 0631058803

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UMKM MAKARONI LANGENSARI
KOTA BANJAR**

OLEH:

**MUHAMAD ZAKY ABDULLAH
NIM: 22BH10037**

Disetujui:

NIDN. 0631128201	Penguji I	(	)
NIDN. 0604108401	Penguji II	(	)
NIDN. 0631128903	Pembimbing I	(	)
NIDN. 0631058803	Pembimbing II	(	)

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali**

NIDN. 0631128201

NOTA KONSULTAN

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah melakukan membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhamad Zaky Abdullah

NIM : 22BH10037

Fakultas : Ekonomi

Prodi Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Makaroni M.D.H 2 Langensari Kota Banjar

Sudah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb



Cilacap, 12 Agustus 2026
Konsultan

—

NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Cilacap,

Kepada Yth. Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNUGHA

Di Cilacap

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penyusunan skripsi dari saudara:

Nama Muhamad Zaky Abdullah

NIM 22BH10037

Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Makaroni M.D.H. 2 Langensari Kota Banjar

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang munaqosah. Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga dapat segera di munaqosah kan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I

bing II

NIDN. 0631128903

Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIDN. 0631058803

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhamad Zaky Abdullah

NIM : 22BH10037

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya: bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Ciamis, 28 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Muhamad Zaky Abdullah

NIM. 22BH10037

MOTTO

إِلَهِي لَسْتُ لِلْفِرْدَوْسِ أَهْلًا وَلَا أَقْوَمُ عَلَى نَارِ الْجَحِيمِ

(Ya Tuhanku, aku tidak pantas menjadi penghuni surga Firdaus, dan aku juga tidak sanggup menanggung siksa neraka Jahim)

–*Abu Nawas*

“Sopo Wonge Sing Tlaten, Mongko Bakal Panen”

–*Syekh K.H. Ahmad Asif Dahri*

“Obsesiku, Siapa pun tak boleh menyentuhnya!”

–*Wang Lin*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Syekh Kiyai H. Ahmad Asif Dahri, sosok yang menjadi guruku tercinta, terima kasih atas ilmu, bimbingan, nasihat, dan doa yang telah diberikan. Semoga setiap ilmu yang diajarkan menjadi amal jariyah yang terus mengalir dan menjadi cahaya dalam setiap langkah kehidupan saya.
2. Ayah dan Ibu, terima kasih atas kasih sayang yang tak pernah putus, doa yang selalu mengiringi setiap langkah, pengorbanan, kesabaran, serta dukungan yang tiada henti. Karya ini adalah wujud kecil dari rasa hormat dan terima kasih atas segala yang telah kalian berikan. Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu.
3. Teman-Temanku, merekalah yang telah hadir dalam perjalanan ini, terima kasih atas kebersamaan, semangat, bantuan, serta kenangan yang telah kita lalui bersama.
4. Seseorang yang akan Menjadi Partner Hidup, dialah seseorang yang saat ini mungkin telah hadir ataupun masih menjadi rahasia Allah Swt., terima kasih karena telah menjadi alasan untuk terus memperbaiki diri dan tetap percaya bahwa setiap penantian memiliki waktu terbaiknya. Semoga kelak Allah Swt. mempertemukan kita pada waktu yang paling indah, dalam keadaan terbaik, dan menjadikan kita pasangan yang saling menguatkan dalam kebaikan serta meraih ridha-Nya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1).

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan hambatan. Namun, berkat bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak, ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, serta kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan motivasi tanpa henti.
3. Bapak Dr. Luthfi Hamidi, M.Ag selaku Rektor UNUGHA Cilacap beserta segenap Civitas Akademika.
4. Ibu Dr. Mutia Pamitkasih, M.E.Sy. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNUGHA Cilacap serta menjadi dosen pembimbing II atas bimbingan, arahan, dan nasihat yang diberikan dengan penuh kesabaran.
5. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak. selaku Kaprodi Manajemen.

6. Bapak Hakim, M.M. selaku dosen pembimbing I atas bimbingan, arahan, dan nasihat yang diberikan dengan penuh kesabaran.
7. Seluruh dosen dan staf akademik kampus yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan pelayanan selama penulis menempuh pendidikan.
8. Pemilik serta karyawan UMKM Makaroni Langensari di Kota Banjar yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya berdasarkan teori, data, dan referensi yang relevan. Meskipun demikian, penulis tetap terbuka terhadap berbagai masukan dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, serta menjadi salah satu referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
NOTA KONSULTAN.....	iv
NOTA PEMBIMBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR SIMBOL	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	7
A. Telaah Pustaka.....	7
1. Grand Theory.....	7
a. Pengertian.....	11
b. Manfaat.....	13
c. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	15
1) Pelatihan Karyawan.....	15
2) Peningkatan Motivasi Kerja.....	16
4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif.....	17

5) Melakukan Evaluasi Kinerja Secara Berkala.....	17
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
1) Kualitas Kerja.....	18
3) Ketepatan Waktu.....	18
4) Efektivitas Kerja.....	19
5) Kerja Sama.....	19
B. Kerangka Berpikir.....	43
C. Pengembangan Hipotesis.....	45
D. Penelitian Terdahulu.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Desain Penelitian.....	48
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	54
C. Teknik Analisis Data.....	58
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
6. Uji Hipotesis.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Kuesioner Penelitian.....	107
B. Data Responden Kuesioner.....	110
C. Data Tabulasi Kuesioner.....	108
D. Output Uji Instrumen.....	110
E. Output Uji Asumsi Klasik.....	111
F. Output Analisis Regresi Linear Berganda.....	112
G. R Tabel.....	115
H. T Tabel.....	117
I. F Tabel.....	119
J. Penyebaran Kuesioner.....	122
BIODATA PENULIS.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3 1 Waktu Penelitian.....	49
Tabel 3 2 Indikator Pelatihan,Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 3 3 Skala Likert.....	58
Tabel 4. 1 Output Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4. 2 Output Uji Validitas X1.....	75
Tabel 4. 3 Output Uji Validitas X2.....	77
Tabel 4. 4 Output Uji Validitas X2.....	78
Tabel 4. 5 Output Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4. 6 Output Uji Normalitas.....	80
Tabel 4. 7 Output Uji Multikoleniaritas.....	81
Tabel 4. 8 Output Uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 4. 9 Output Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4. 10 Output Uji T Parsial.....	86
Tabel 4. 11 Output Uji F Simultan.....	88
Tabel 4. 12 Output Koefisien Determinasi (R^2).....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Data Responden.....	110
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	108
Lampiran 4 Output Uji Validitas	110
Lampiran 5 Output Uji Reliabilitas.....	111
Lampiran 6 Output Uji Normalitas	111
Lampiran 7 Output Uji Multikoleniaritas	112
Lampiran 8 Output Uji Heteroskedastisitas.....	112
Lampiran 9 Output Uji T Parsial.....	113
Lampiran 10 Output Uji F Simultan.....	113
Lampiran 11 Output Koefisien Determinasi (R^2).....	113
Lampiran 12 R Tabel.....	115
Lampiran 13 T Tabel.....	117
Lampiran 14 F Tabel.....	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir.....	41
-----------------------------------	----

DAFTAR SIMBOL**Simbol Istilah**

Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Pelatihan
X_2	: Motivasi Kerja
β_0	: Konstanta regresi
β_1, β	: Koefisien regresi
e	: Error / residual
T	: Nilai uji t
F	: Nilai uji f
R^2	: Koefisien determinasi

RINGKASAN

Penelitian ini dikaji untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing UMKM. Pelatihan yang terstruktur dan motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam memastikan konsistensi pelaksanaan pelatihan dan pemeliharaan motivasi kerja karyawan di lingkungan UMKM Makaroni Langensari.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

SUMMARY

This study aims to analyze the influence of training and work motivation on employee performance at Makaroni Langensari SME, Banjar City. This research is motivated by the importance of human resource development in supporting the sustainability and competitiveness of small and medium enterprises. Structured training and high work motivation are believed to encourage employees to work more effectively and productively. Nevertheless, challenges remain in ensuring the consistency of training implementation and the maintenance of employee work motivation at Makaroni Langensari SME.

This study employed a quantitative method with a survey approach. The sampling technique used was saturated sampling, making all 39 employees the respondents of this study. Analytical techniques used included descriptive statistical analysis, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2). This study demonstrates that training and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant positive effect on employee performance at Makaroni Langensari SME, Banjar City.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena mampu menjadi sumber pertumbuhan ekonomi serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Keberadaan UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat, tetapi juga membantu mengurangi tingkat pengangguran melalui penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar. Menurut UKM RI (2024), UMKM menjadi sektor usaha yang mendominasi struktur perekonomian nasional dan memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, keberlangsungan dan perkembangan UMKM perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar mampu bertahan dan bersaing di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif.

Dalam perkembangan dunia usaha modern, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun usaha kecil. Kemajuan usaha tidak hanya dipengaruhi oleh modal dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, menjaga kualitas produk, serta membantu usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2020), sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang harus dikembangkan melalui berbagai upaya seperti pelatihan,

pengembangan kemampuan, dan pemberian motivasi kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan UMKM. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Noe (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap organisasi. Pelatihan yang diberikan secara tepat akan membantu karyawan memahami pekerjaan, meningkatkan kualitas kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam proses operasional usaha.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam Kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam bekerja,

memiliki rasa tanggung jawab, serta terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan pada UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana usaha tersebut memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan motivasi dan perkembangan kompetensi yang lebih baik apabila lingkungan kerja mampu mendukung kebutuhan psikologis, pembelajaran, dan pengembangan diri karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi kerja menjadi dua faktor yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia pada UMKM.

UMKM Makaroni Langensari di Kota Banjar merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang makanan ringan dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan aktivitas produksi maupun operasional usaha. Dalam menjalankan usahanya, pemilik UMKM telah memberikan pelatihan kepada karyawan, terutama terkait proses produksi, pengemasan, dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, atasan juga secara rutin memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap semangat dalam bekerja dan mampu menjaga kualitas kerja secara konsisten.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya, UMKM Makaroni Langensari memiliki 39 orang karyawan yang terdiri dari 8 orang karyawan tetap dan 31 orang karyawan harian. Karyawan tetap memiliki tanggung jawab pada beberapa bagian yang mendukung kegiatan operasional usaha, sedangkan karyawan harian lebih

banyak terlibat dalam kegiatan operasional dan proses produksi sesuai dengan kebutuhan usaha.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan dan pemberian motivasi kerja tersebut belum pernah dibuktikan secara ilmiah apakah benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM tersebut. Kondisi ini menjadi menarik untuk diteliti karena pelatihan dan motivasi yang telah diberikan belum diketahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan kerja, keterampilan, dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?

3. Apakah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja UMKM Makaroni Langensari, dengan objek penelitian seluruh karyawan berjumlah 39 orang yang terlibat dalam proses pemberian bumbu dan pengemasan ulang. Variabel yang diteliti meliputi: (1) pelatihan sebagai variabel X1, yang mencakup aspek pelatihan teknis kerja, pemahaman prosedur operasional, dan peningkatan kemampuan kerja; (2) motivasi kerja sebagai variabel X2, yang mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik; serta (3) kinerja karyawan sebagai variabel Y, yang mencakup kemampuan teknis, ketelitian kerja, disiplin, konsistensi kualitas, dan kemampuan bekerjasama. Penelitian ini dilakukan dalam konteks dan ruang lingkup internal UMKM tanpa memperluas objek pada industri atau UMKM lain di luar lokasi penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor UMKM.
 - b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja karyawan dalam industri makanan ringan skala mikro.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemilik UMKM Makaroni Langensari, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program pelatihan dan perencanaan pengembangan SDM yang lebih terarah.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam pengembangan kemampuan serta peluang peningkatan karir.
- c. Bagi pihak akademisi atau mahasiswa, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi empiris terkait implementasi teori SDM dalam konteks UMKM.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Grand Theory

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi karyawan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Human Capital yang dikemukakan oleh (Becker, 2020). Teori Human Capital memandang bahwa manusia memiliki nilai ekonomi yang dapat dikembangkan melalui investasi pada pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pengembangan kemampuan. Investasi tersebut akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas, tetapi juga sebagai aset organisasi yang memiliki potensi untuk terus dikembangkan.

Dalam konteks organisasi, Teori *Human Capital* menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Ketika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkat. Peningkatan kemampuan tersebut kemudian dapat mendorong terciptanya produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Selain kemampuan, pemanfaatan potensi sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh dorongan yang membuat individu bersedia mengerahkan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan perspektif tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh motivasi dan kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh berbagai faktor yang mampu mengembangkan kompetensi sekaligus mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang sejalan dengan Teori Human Capital adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses

pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, teknik penyelesaian tugas, penggunaan teknologi, serta berbagai kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan meningkatnya kemampuan tersebut, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun hasil kerja.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan perlu didukung oleh dorongan yang membuat karyawan bersedia menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, ketekunan, dan kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan kerja.

Hubungan antara motivasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (2020). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk melakukan

usaha apabila memiliki keyakinan bahwa usaha tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil atau imbalan yang diharapkan. Dalam konteks organisasi, karyawan yang meyakini bahwa usaha dan kemampuan yang dimilikinya dapat menghasilkan pencapaian tertentu akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa Teori *Human Capital* menjadi landasan konseptual yang menjelaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan dan kompetensi. Dalam penelitian ini, pelatihan merepresentasikan bentuk investasi organisasi dalam mengembangkan kualitas dan kemampuan karyawan, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua faktor tersebut kemudian dihubungkan dengan kinerja karyawan sebagai bentuk pencapaian hasil kerja individu.

Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan tersebut secara optimal. Karyawan yang

memiliki kemampuan kerja yang baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Teori *Human Capital* sebagai grand theory untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang baik menjadi faktor penting bagi keberlangsungan organisasi karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan (Yolanda et al., 2022).

Menurut Yolanda et al. (2022), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik

apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menunjukkan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator utama yang digunakan perusahaan untuk menilai efektivitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan kerja, keterampilan, pengalaman, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kesempatan yang diberikan organisasi untuk berkembang. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kemampuan atau motivasi yang rendah. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Bagi perusahaan, khususnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan operasional usaha sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, mempertahankan kualitas produk, memenuhi kebutuhan pelanggan,

serta meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu hasil kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Manfaat

Kinerja karyawan yang baik memberikan manfaat yang sangat besar bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Tingginya kinerja karyawan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bekerja secara efektif dan produktif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat operasional perusahaan dan menurunkan tingkat produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu manfaat utama dari kinerja yang baik adalah meningkatnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target akan membantu perusahaan menghasilkan output yang lebih banyak dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Kondisi ini sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan dan

keberlangsungan usaha (Fitriana, 2022). Selain meningkatkan produktivitas, kinerja yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang bekerja secara teliti dan bertanggung jawab akan menghasilkan produk atau layanan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas produk dan layanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat.

Manfaat lainnya adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, kenaikan gaji, pelatihan, maupun pengembangan karier karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki. Kinerja yang baik juga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketika hasil kerja karyawan dihargai oleh perusahaan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Neviyani & Novi Wardhani, 2020).

Bagi UMKM, kinerja karyawan yang tinggi dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan daya saing usaha. Dengan jumlah sumber daya yang relatif terbatas, UMKM sangat membutuhkan karyawan yang produktif, disiplin, dan bertanggung jawab agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan investasi penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

c. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut.

1) Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh wawasan baru mengenai teknik kerja, penggunaan peralatan, serta prosedur kerja yang benar sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pelatihan yang dilakukan secara

berkelanjutan juga membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan organisasi (Yolanda et al., 2022).

2) Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat dan kemauan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

3) Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Penghargaan dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, seperti bonus, sertifikat penghargaan, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi kerja. Pemberian penghargaan yang adil dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keinginan

karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Fitriana, 2022).

4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik tempat kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu bekerja dengan lebih fokus sehingga produktivitasnya meningkat (Madyoningrum & Azizah, 2022)

5) Melakukan Evaluasi Kinerja Secara Berkala

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Melalui evaluasi, perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga membantu perusahaan dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

d. Indikator Kinerja Karyawan**1) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, kerapihan, keakuratan, dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin baik pula kinerja karyawan. Kualitas kerja sering digunakan sebagai ukuran utama keberhasilan kerja individu dalam organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target menunjukkan tingkat kinerja yang baik.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan efisiensi dan disiplin dalam bekerja.

4) Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya, waktu, tenaga, dan fasilitas yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang bekerja efektif mampu mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien.

5) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

1. Pelatihan

a. Pengertian

Pelatihan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka menguasai tugas yang sedang dikerjakan maupun menghadapi perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat

memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Gustiana et al., (2022), pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan karyawan yang bersifat jangka pendek dan terencana untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga bertujuan membentuk sikap kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan menjadi kebutuhan yang penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perubahan teknologi, metode kerja, serta tuntutan persaingan usaha mengharuskan perusahaan untuk terus mengembangkan kompetensi karyawannya melalui berbagai program pelatihan yang relevan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan kerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Selain memberikan manfaat bagi individu, pelatihan juga memberikan dampak positif bagi organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara

efektif, serta berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan sering dipandang sebagai investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks UMKM, pelatihan memiliki peran yang sangat penting karena dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan produksi, pelayanan, komunikasi, dan kemampuan teknis lainnya yang dibutuhkan dalam menjalankan operasional usaha. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang memadai cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan secara memadai. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Ciri-Ciri Pelatihan yang Efektif

Pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut Noe (2020) dan Armstrong (2020),

terdapat beberapa karakteristik utama yang harus dipenuhi agar pelatihan dapat berjalan secara optimal.

Pertama, pelatihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan (*training need analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan adanya analisis kebutuhan, pelatihan dapat dirancang secara tepat sasaran dan memberikan manfaat yang maksimal.

Kedua, pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Tujuan pelatihan berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan serta evaluasi program pelatihan. Tujuan yang spesifik akan memudahkan organisasi dalam menilai tingkat keberhasilan pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Materi yang sesuai akan memudahkan peserta dalam memahami dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa relevansi materi pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan transfer pembelajaran ke dalam pekerjaan (Blume et al., 2022).

Keempat, metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta. Metode seperti praktik langsung (*learning by*

doing) terbukti lebih efektif dibandingkan metode ceramah, terutama dalam pelatihan teknis. Hal ini karena peserta dapat langsung mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.

Kelima, pelatihan harus didukung oleh instruktur yang kompeten. Instruktur yang memiliki pengalaman dan kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan materi secara efektif serta memberikan contoh nyata yang mudah dipahami oleh peserta.

Keenam, pelatihan harus dilengkapi dengan evaluasi yang sistematis. Evaluasi bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan serta mengetahui sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi juga menjadi dasar dalam perbaikan program pelatihan di masa mendatang.

Ketujuh, pelatihan harus mampu menghasilkan transfer pembelajaran (*transfer of training*), yaitu kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa adanya transfer ini, pelatihan tidak akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

c. **Pengukuran Efektivitas Pelatihan**

Pengukuran efektivitas pelatihan merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi. Menurut (Noe, 2020), evaluasi pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan keberhasilan program pelatihan.

Pertama, reaksi peserta, yaitu tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Reaksi ini dapat diukur melalui kuesioner atau umpan balik langsung dari peserta. Kedua, pembelajaran, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan. Ketiga, perilaku, yaitu perubahan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh peserta setelah kembali ke lingkungan kerja. Keempat, hasil, yaitu dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan yang dilakukan secara menyeluruh akan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan di masa mendatang (Salas et al., 2021). Selain itu, evaluasi juga berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan demikian, pengukuran efektivitas pelatihan tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada dampak jangka panjang terhadap dan kinerja karyawan.

e. Jenis-Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan merupakan pengelompokan program pelatihan berdasarkan kompetensi yang ingin dikembangkan dalam diri karyawan. Menurut Noe (2020), pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku, kognitif, dan manajerial yang secara keseluruhan membentuk kompetensi kerja individu. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang jenis pelatihan secara komprehensif agar mampu menjawab tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Pertama, pelatihan teknis (*technical skills training*). Pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan operasional karyawan dalam menjalankan tugas-tugas spesifik sesuai bidang pekerjaan. Contohnya meliputi penggunaan alat produksi, teknik pengemasan, pengendalian kualitas, serta prosedur kerja standar. Menurut (Noe, 2020), pelatihan teknis merupakan jenis pelatihan yang paling dasar namun paling penting, karena secara langsung mempengaruhi kualitas output kerja. Dalam konteks UMKM, pelatihan ini menjadi prioritas utama karena sebagian besar aktivitas kerja bersifat praktis dan berbasis keterampilan manual.

Kedua, pelatihan interpersonal (*interpersonal skills training*). Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja maupun pelanggan. Keterampilan interpersonal sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian oleh Salas et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan interpersonal mampu meningkatkan efektivitas kerja tim serta mengurangi konflik di lingkungan kerja.

Ketiga, pelatihan konseptual (*conceptual skills training*). Jenis pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan berpikir analitis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan. Karyawan dilatih untuk memahami hubungan antar variabel dalam pekerjaan serta mampu merumuskan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi. Menurut (Armstrong, 2020), keterampilan konseptual sangat penting bagi karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang ke posisi yang lebih tinggi.

Keempat, pelatihan manajerial (*managerial skills training*). Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola sumber daya, merencanakan pekerjaan, mengorganisasi tim, serta mengawasi pelaksanaan kerja. Keterampilan manajerial sangat dibutuhkan oleh pemimpin atau calon pemimpin dalam organisasi. Menurut Armstrong (2020), pelatihan manajerial

berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kelima, pelatihan keselamatan kerja (*safety training*). Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menjaga keselamatan selama bekerja. Materi yang diberikan meliputi penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan, serta penanganan risiko kerja. Menurut Noe (2020), pelatihan keselamatan tidak hanya penting untuk melindungi karyawan, tetapi juga untuk menjaga keberlangsungan operasional organisasi.

Keenam, pelatihan berbasis teknologi (*digital training / e-learning*). Seiring perkembangan teknologi, pelatihan kini banyak dilakukan secara digital melalui platform e-learning. Menurut penelitian terbaru Garavan & Carbery (2021), pelatihan berbasis teknologi memberikan fleksibilitas tinggi serta memungkinkan pembelajaran yang lebih efisien dan berkelanjutan. Dalam UMKM, metode ini mulai digunakan untuk memperluas akses pembelajaran meskipun masih terbatas.

Dengan demikian, berbagai jenis pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan karyawan harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya pada aspek teknis tetapi

juga aspek perilaku dan manajerial agar mampu meningkatkan kompetensi secara optimal.

f. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan digunakan untuk mengukur sejauh mana program pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut Raymond Noe (2020) dan Michael Armstrong (2020), pelatihan yang efektif harus mampu memberikan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku kerja yang dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator pelatihan terdiri dari beberapa aspek berikut:

1) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan isi atau bahan pembelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Materi yang relevan akan membantu karyawan memahami pekerjaan secara lebih baik dan meningkatkan kemampuan teknis dalam bekerja. Menurut Noe (2020), materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan mempermudah peserta dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari.

2) Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Metode yang tepat akan mempermudah peserta memahami materi serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Metode seperti praktik langsung (*learning by doing*) dianggap lebih efektif karena peserta dapat langsung menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja nyata.

3) Kemampuan Instruktur

Kemampuan instruktur merupakan kompetensi yang dimiliki oleh pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan. Instruktur yang kompeten mampu menjelaskan materi dengan jelas, memberikan contoh yang mudah dipahami, serta membimbing peserta selama proses pelatihan berlangsung. Armstrong (2020) menyatakan bahwa instruktur yang berpengalaman memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan.

4) Partisipasi Peserta

Partisipasi peserta merupakan tingkat keterlibatan aktif karyawan selama mengikuti pelatihan. Partisipasi ini dapat berupa keaktifan dalam bertanya, berdiskusi, maupun mempraktikkan materi pelatihan. Peserta yang aktif cenderung

lebih mudah memahami materi dan mampu menyerap pengetahuan secara optimal.

5) Penerapan Hasil Pelatihan

Penerapan hasil pelatihan merupakan kemampuan peserta dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila peserta mampu menerapkan hasil pembelajaran secara konsisten dalam aktivitas kerja.

3. **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tetapi juga mencakup arah perilaku, intensitas usaha, serta ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2020), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai

tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang diberikan, arah berkaitan dengan fokus tujuan yang ingin dicapai, sedangkan ketekunan berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempertahankan usaha tersebut dalam jangka waktu tertentu meskipun menghadapi berbagai hambatan.

Dalam perspektif yang lebih modern, Ryan & Deci (2020) menjelaskan melalui teori *Self-Determination* bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan akan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan sosial (*relatedness*). Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi, individu akan menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian oleh Howard et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam organisasi modern tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti makna pekerjaan (*meaningful work*) dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dimensi yang kompleks dan tidak hanya bergantung pada imbalan material.

Howard et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem

penghargaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam konteks UMKM Makaroni Langensari, motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji atau insentif, tetapi juga oleh hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, kepercayaan dari pemilik usaha, serta keterlibatan langsung dalam proses produksi. Kondisi ini menciptakan motivasi intrinsik yang kuat yang mampu meningkatkan loyalitas serta konsistensi kinerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan sumber dan sifatnya. Dalam literatur modern, klasifikasi motivasi kerja umumnya mengacu pada pendekatan psikologis yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2020) serta dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian organisasi kontemporer.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh langsung dari faktor eksternal. Individu yang memiliki motivasi intrinsik bekerja karena merasa pekerjaan tersebut menarik, menantang, dan memberikan kepuasan pribadi.

Menurut Ryan & Deci (2020), motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya (otonomi), merasa mampu menyelesaikan tugas (kompetensi), serta memiliki hubungan sosial yang baik dengan lingkungan kerja (relatedness). Penelitian oleh (Gagne, 2022), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Dalam konteks UMKM, motivasi intrinsik sering muncul dari rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap hasil kerja, serta kedekatan emosional antar karyawan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti gaji, bonus, penghargaan, serta kondisi kerja. Motivasi ini digunakan organisasi untuk mendorong kinerja dalam jangka pendek.

Menurut penelitian oleh (Cerasoli et al., 2021), motivasi ekstrinsik tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama jika dikombinasikan dengan motivasi intrinsik. Namun, jika terlalu dominan, motivasi ekstrinsik dapat menurunkan kreativitas dan inisiatif karyawan.

3) Motivasi Berbasis Tujuan (Goal-Oriented Motivation)

Dalam perkembangan terbaru, motivasi juga dikaitkan dengan tujuan individu dalam bekerja. Menurut (Howard et al., 2022), motivasi berbasis tujuan mencakup dorongan untuk mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, serta mengembangkan diri. Jenis motivasi ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan langsung dengan pencapaian target organisasi.

4) Motivasi Sosial dan Psikologis

Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis, seperti hubungan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi. Penelitian modern menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan (Gagné, 2022).

c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja tidak muncul secara spontan, melainkan terbentuk melalui interaksi berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia modern, faktor-faktor tersebut dipandang sebagai sistem yang saling mempengaruhi dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Pertama, faktor individual atau faktor internal merupakan aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kebutuhan, nilai, tujuan hidup, serta persepsi terhadap pekerjaan. Menurut (Deci & Ryan,

2020), individu akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaannya (otonomi), merasa mampu menyelesaikan tugas (kompetensi), serta merasa dihargai dalam lingkungan kerja (*relatedness*) akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan konsisten.

Kedua, faktor lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi karyawan. Penelitian oleh (Gagné, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi intrinsik, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja, bahkan jika faktor finansial terpenuhi.

Ketiga, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Howard et al. (2022), pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan

akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang baik juga mampu membangun kepercayaan, yang menjadi dasar terbentuknya komitmen kerja.

Keempat, sistem penghargaan atau kompensasi merupakan faktor yang berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Penghargaan tidak hanya berbentuk finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga dapat berupa pengakuan, promosi, serta kesempatan pengembangan diri. Penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan merasa usaha yang mereka lakukan dihargai secara layak.

Kelima, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti kerja sama tim, keterbukaan komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja, akan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

d. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki tujuan utama untuk mendorong karyawan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan

organisasi. Dalam perspektif modern, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut (Gagné, 2022), motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yang merupakan kondisi di mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manfaat lain dari motivasi kerja adalah meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, karena mereka merasa pekerjaan tersebut memiliki makna dan memberikan manfaat bagi dirinya. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan serta penurunan tingkat turnover. Motivasi kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang

termotivasi cenderung memiliki sikap positif, mudah bekerja sama, serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e. **Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja**

Upaya meningkatkan motivasi kerja merupakan tanggung jawab organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Strategi yang digunakan tidak hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga harus mampu menyentuh aspek psikologis dan sosial karyawan. Menurut (Gagné, 2022), organisasi yang mampu mengelola motivasi kerja secara tepat akan menghasilkan karyawan yang lebih terlibat (*engaged*), produktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Salah satu upaya utama adalah memberikan penghargaan yang adil dan transparan. Penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan tidak hanya berupa materi seperti gaji atau bonus, tetapi juga dapat berupa pengakuan secara verbal, apresiasi kinerja, maupun kesempatan untuk berkembang. Penelitian oleh (Cerasoli et al., 2021) menunjukkan bahwa kombinasi antara penghargaan ekstrinsik dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, terutama jika penghargaan tersebut diberikan secara adil dan konsisten.

Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Lingkungan kerja yang mendukung juga mencakup hubungan interpersonal yang baik antar karyawan serta adanya dukungan dari atasan. Menurut (Slemp et al., 2021) lingkungan kerja yang memberikan dukungan otonomi (*autonomy support*) terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta kesejahteraan karyawan.

Upaya lainnya adalah memberikan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki peluang untuk belajar dan mengembangkan kompetensi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, karena mereka melihat adanya prospek masa depan dalam organisasi. Program seperti pelatihan, workshop, serta promosi jabatan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi kerja sekaligus kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan teori (Ryan & Deci, 2020) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan kompetensi merupakan faktor penting dalam membangun motivasi intrinsik.

Komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menciptakan rasa percaya serta memudahkan penyampaian informasi. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai pendapatnya akan lebih termotivasi dalam bekerja. Menurut (Howard et al., 2022), komunikasi yang terbuka dan

partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Selain itu, pemberian umpan balik secara berkelanjutan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kemampuan. Umpan balik yang efektif tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan di masa depan. Dengan adanya umpan balik yang konsisten, karyawan akan merasa diperhatikan dan didukung dalam proses pengembangan dirinya.

g. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja digunakan untuk mengukur tingkat dorongan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2020), motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa aspek berikut:

1) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan antusiasme dan gairah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih aktif, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2) Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta menjaga kualitas hasil kerjanya.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara teratur dan konsisten.

4) Keinginan Berprestasi

Keinginan berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan memperoleh pencapaian tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha meningkatkan kemampuan kerja dan mencapai target yang telah ditentukan.

5) Antusias dalam Bekerja

Antusias dalam bekerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang antusias akan menunjukkan minat, keterlibatan, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan serta hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Kerangka berpikir disusun untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan landasan teori yang relevan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Menurut Noe (2020), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan sehingga mampu mencapai standar kerja yang diharapkan organisasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan lebih memahami prosedur kerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja, meningkatkan kecepatan menyelesaikan tugas, serta mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian, semakin efektif pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

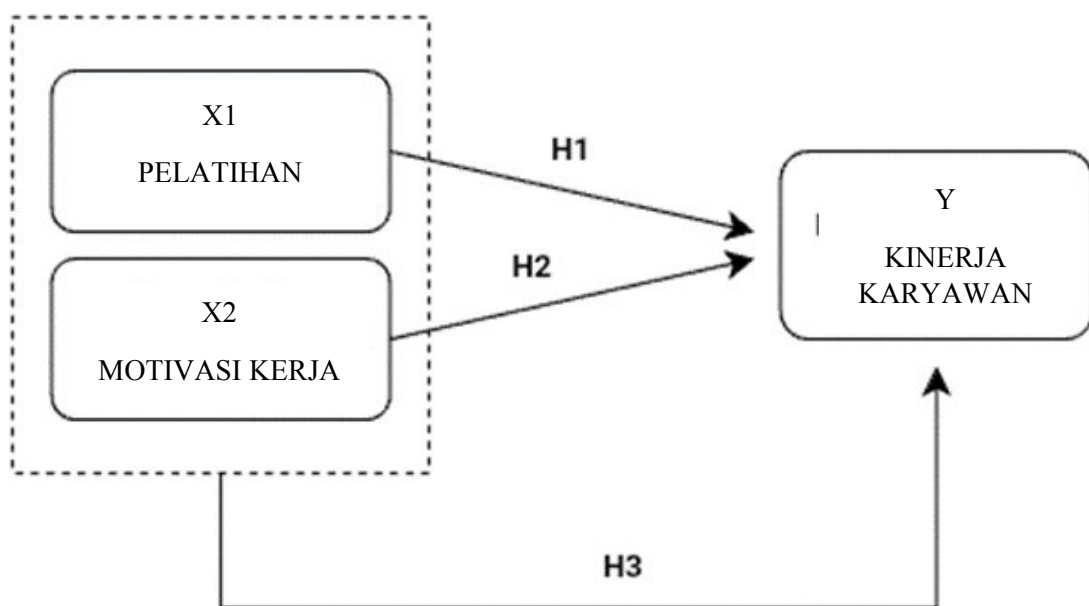
Selanjutnya, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Teori tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar usaha yang diberikan untuk mencapai target organisasi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain pengaruh masing-masing variabel secara parsial, pelatihan dan motivasi kerja juga diduga memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan kerja, sedangkan motivasi mendorong kemauan karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka karyawan akan memiliki kompetensi yang memadai sekaligus dorongan untuk bekerja lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut.

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir



C. Pengembangan Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

H3: Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar penting untuk memperkuat argumentasi teoritis dan membuktikan adanya hubungan antara variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut rangkuman lima penelitian yang relevan:

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama & Tahun Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat	Dede Andi & Firhana El Iftiahanis (2021)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Karya Prima	Rima Saripah & Maghfiroh Yanuarti (2024)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara	Jeffry H. Sinaulan & Fitryan Gofifah Fitroh (2022)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Central Perabot Kupang	Saiful Mauboy, Tarsisius Timuneno, Marianus S. Neno, & Ni Putu Nursiani (2023)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Yogyakarta	Rosiana Wisuda Putri & Puji Astuti (2022)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, seluruh penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai metode untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil yang diperoleh juga menunjukkan kecenderungan yang sama, yakni pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Meskipun memiliki kesamaan, penelitian ini juga memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut tampak pada objek penelitian, lokasi penelitian, serta karakteristik responden yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan swasta, BUMN, maupun perusahaan perdagangan di beberapa daerah, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, jumlah karyawan, serta pola pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan tersebut, penelitian ini menempati posisi sebagai pengembangan dari penelitian terdahulu dengan menerapkan kajian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan mengambil objek UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan tambahan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam lingkungan UMKM, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam merancang program pelatihan dan strategi pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kerangka Teori / Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan serta hasil penelitian terdahulu, dapat dirumuskan kerangka teori yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X1): berperan meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan karyawan.
- b. Motivasi Kerja (X2): memberikan dorongan dan semangat kerja sehingga karyawan lebih produktif.
- c. Kinerja Karyawan (Y): menjadi hasil dari penerapan pelatihan dan motivasi yang efektif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel dalam bentuk angka serta analisis data menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur.

Menurut Sekaran & Bougie (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel yang dianalisis dengan prosedur statistik. Lebih lanjut, penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menganalisis hubungan kausal antar variabel secara empiris.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UMKM Makaroni Langensari yang berlokasi di Kecamatan Langensari. Waktu penelitian dilaksanakan selama

proses pengumpulan data hingga analisis data, yang meliputi tahap penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengolahan data, serta penarikan kesimpulan.

3. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam satu periode penelitian yaitu sampai juni 2026, yang meliputi tahap persiapan dan pengumpulan data. Seluruh tahapan penelitian dilaksanakan secara bertahap dalam rentang waktu tertentu.

Tabel 3 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Penyusunan Proposal Skripsi	■					
2	Konsultasi awal						
4	Proses Bimbingan	■	■				
5	Seminar Proposal Skripsi		■				
6	Revisi skripsi dan persetujuan skripsi		■				
7	Proses pengumpulan data dan pengolahan data			■	■		
8	Proses bimbingan penyelesaian				■		
9	Ujian Skripsi, Revisi Skripsi, Pengesahan					■	
10	Ujian Pendadaran						■

4. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran utama dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar dalam penentuan sampel serta mempengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian. Populasi tidak hanya sekadar jumlah individu, tetapi juga mencerminkan kesamaan karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penentuan populasi harus dilakukan secara jelas dan spesifik agar hasil penelitian memiliki arah yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UMKM Makaroni Langensari yang berjumlah 39 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan harian.

5. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan ketika peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun tenaga.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2021), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian.

6. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti tanpa melalui perantara. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui teknik seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan eksperimen. Data ini bersifat spesifik karena dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan UMKM Makaroni Langensari yang menjadi responden penelitian. Kuesioner disusun secara sistematis berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk menggali persepsi responden secara langsung terhadap kondisi yang mereka alami di lingkungan kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber utama, melainkan melalui pihak lain atau

dokumen yang telah tersedia. Menurut Sugiyono (2021), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen, laporan, arsip, maupun literatur yang relevan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku referensi, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori, memberikan konteks ilmiah, serta mendukung interpretasi hasil penelitian. Selain itu, data sekunder juga membantu peneliti dalam memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel penelitian, sehingga analisis yang dilakukan menjadi lebih komprehensif.

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena menentukan kualitas data yang akan dianalisis. Menurut Sugiyono (2021), teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Menurut Sugiyono (2021), observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik lain, karena tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam lainnya serta proses yang terjadi di dalamnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden. Menurut Sugiyono (2021), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti serta untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2021), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Variabel Independen

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi (Noe, 2020). Pelatihan menjadi salah satu upaya organisasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pemberian materi, praktik kerja, maupun bimbingan yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan.

Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis, serta memahami prosedur kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pelatihan yang dilaksanakan secara tepat juga dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pelatihan dianggap sebagai investasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator pelatihan mengacu pada Noe (2020) dan Armstrong (2020), yaitu materi pelatihan, metode pelatihan,

kemampuan instruktur, partisipasi peserta, dan penerapan hasil pelatihan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2022). Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, semangat kerja, dan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja mengacu pada Robbins dan Judge (2022), yaitu semangat kerja, tanggung jawab kerja, disiplin kerja, keinginan berprestasi, dan antusias kerja.

2. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Kasmir, 2022). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi karena menjadi indikator efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas sesuai target, memanfaatkan sumber daya secara efektif, serta bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada Kasmir (2022), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama.

Tabel 3 2 Indikator Pelatihan,Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh	1. Kualitas Kerja	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Karyawan (Y)	seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Kasmir, 2022).	2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Kerja Sama	1-5
Pelatihan (X1)	Proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi (Noe, 2020).	1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Kemampuan Instruktur 4. Partisipasi Peserta 5. Penerapan Hasil Pelatihan	Likert 1-5
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2022).	1. Semangat Kerja 2. Tanggung Jawab Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Keinginan Berprestasi 5. Antusias Kerja	Likert 1-5

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel setiap variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang disusun berdasarkan teori yang relevan. Variabel pelatihan diukur melalui lima indikator, yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, partisipasi peserta, dan penerapan hasil pelatihan. Variabel motivasi kerja juga diukur menggunakan lima indikator, yaitu semangat kerja, tanggung jawab kerja,

disiplin kerja, keinginan berprestasi, dan antusias kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama.

Setiap indikator kemudian dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pada variabel pelatihan dan motivasi kerja, masing-masing terdiri atas lima indikator yang dikembangkan menjadi tujuh butir pernyataan. Hal tersebut disebabkan terdapat beberapa indikator yang diwakili oleh dua butir pernyataan agar aspek yang diukur dapat tergambarkan secara lebih rinci dan komprehensif. Adapun variabel kinerja karyawan terdiri atas lima indikator yang masing-masing diwakili oleh satu butir pernyataan, sehingga keseluruhan variabel ini berjumlah lima butir pernyataan. Dengan demikian, instrumen penelitian diharapkan mampu mengukur setiap variabel secara lebih akurat sesuai dengan kondisi responden dan tujuan penelitian.

Adapun kategori penilaian dalam skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala Liker

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan pemrograman SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi, akan dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023), uji statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu prosedur penting dalam penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menilai ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Dengan kata lain, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan bahwa item tersebut relevan dan mampu merepresentasikan indikator variabel yang diukur. Jika suatu item tidak valid, maka item tersebut sebaiknya tidak digunakan dalam analisis karena dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Adapun rumus korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Nilai koefisien korelasi (r hitung) antara skor butir pertanyaan dan skor total variable

N = Jumlah responden (jumlah sample yang digunakan dalam uji validitas)

X = Skor dari satu butir pertanyaan yang diuji (misal item nomor 1, 2, 3, dst)

Y = Skor total dari keseluruhan butir pertanyaan dalam variable yang sama

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor butir pertanyaan X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor total (variable Y)

$\sum XY$ = Hasil perkalian antara skor X dan Y untuk setiap responden, kemudian dijumlahkan

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari setiap skor butir pertanyaan (X^2)

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat setiap skor total variable (Y^2)

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Selain itu, dalam praktik menggunakan software statistik seperti SPSS, uji validitas juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (p-value):

- a. Jika $Sig < 0,05$ dikatakan valid
- b. Jika $Sig > 0,05$ dikatakan tidak valid

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang relatif sama ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Menurut Ghazali (2021), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen kuesioner yang telah dinyatakan valid. Tujuannya adalah untuk memastikan

bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen yang tidak reliabel akan menghasilkan data yang tidak stabil, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis.

Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

k = jumlah item per variable

S_1^2 = varians skor tiap item

S_t^2 = varians total skor keseluruhan item

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $\alpha \geq 0,60$ maka instrumen reliabel
- b. Jika $\alpha < 0,60$ maka instrumen tidak reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi dasar dalam statistik. Menurut Imam Ghozali (2021), uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang tidak bias, konsisten, dan efisien.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan karena analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi, yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila asumsi-asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi dapat menjadi tidak valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal menjadi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi karena menjadi dasar dalam pengujian statistik, khususnya uji t dan uji F. Menurut Imam Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk, karena metode ini dinilai memiliki tingkat akurasi yang baik, terutama untuk pengujian data dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dasar pengambilan keputusan pada uji Shapiro-Wilk adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak normal
- b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Imam Ghozali (2021), multikolinearitas terjadi apabila variabel independen saling berkorelasi secara kuat, sehingga dapat mengganggu kestabilan model regresi.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja tidak saling mempengaruhi secara berlebihan. Jika terjadi multikolinearitas, maka sulit untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara jelas terhadap variabel dependen.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$, maka dianggap bebas multikolinieritas atau lolos dari uji multikolinieritas
- b. Jika $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$, maka tidak dianggap bebas multikolinieritas atau lolos dari uji multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Menurut Imam Ghozali (2021), model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang konstan.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa error atau residual dalam model regresi tidak memiliki pola tertentu. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi menjadi tidak efisien dan dapat menimbulkan bias dalam pengambilan keputusan.

Pengujian dapat dilakukan menggunakan metode Glejser atau dengan melihat nilai signifikansi pada hasil regresi.

Kriteria pengambilan keputusan:

- d. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- e. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Imam

Ghozali (2021), regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal secara empiris serta memberikan gambaran kontribusi masing-masing variabel.

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi Kerja

e = error (kesalahan pengganggu)

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial). Menurut Imam Ghozali

(2021), uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial dalam model regresi.

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan motivasi kerja secara masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t (t hitung)

b_i = koefisien regresi dari variable independen ke-i (hasil dari model regresi)

S_{b_i} = Standar error dari koefisien regresi b_i

Namun dalam praktik menggunakan SPSS, nilai t hitung diperoleh langsung dari output regresi.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai Sig. > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2021), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Nilai statistic F

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah responden

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti model regresi signifikan atau variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti model regresi tidak signifikan atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (*R-squared*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2021b). Menurut (Ghozali, 2021a), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Ghozali (2021), menjelaskan bahwa jika dalam pengujian empiris ditemukan nilai *Adjusted R-squared* negatif, maka nilai tersebut secara praktis dianggap

nol. Secara matematis, jika $R^2 = 1$, maka *Adjusted R-squared* juga akan sama dengan R^2 , yaitu 1. Namun, jika $R^2 = 0$, *Adjusted R-squared* akan dihitung dengan rumus $(1-k)/(n-k)$, dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah observasi. Jika k lebih besar dari 1, ada kemungkinan nilai *Adjusted R²* menjadi negatif.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelatihan dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Makaroni Langensari yang berlokasi di Kecamatan Langensari, Kota Banjar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

1. Profil UMKM

UMKM Makaroni Langensari merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pemasaran makanan ringan yang berada di wilayah Langensari, Kota Banjar. Pemilik dari usaha ini bernama bapak Riswanto yang lahir pada tanggal 07 mei 2000 yang didirikan pada tahun 2023 yang berawal dari adanya sekelompok masyarakat yang memiliki keinginan untuk memperoleh tambahan penghasilan melalui

kegiatan usaha dan nama dari produk tersebut ialah **Makaroni M.D.H 2**. Pada awalnya, usaha tersebut dijalankan sebagai pekerjaan sampingan dengan memanfaatkan peluang pasar pada produk makanan ringan yang cukup diminati oleh masyarakat.

Dalam perkembangannya, usaha Makaroni Langensari mulai dilakukan secara lebih terorganisasi. Kegiatan usaha yang semula dijalankan sebagai usaha sampingan kemudian berkembang dengan melibatkan beberapa tenaga kerja dalam proses produksinya. Produk yang dihasilkan berupa makaroni yang telah melalui proses pemberian bumbu dan kemudian dikemas untuk dipasarkan kepada konsumen. Proses tersebut dilakukan dengan memperhatikan cita rasa, kebersihan, serta kualitas produk agar dapat memenuhi kebutuhan dan selera konsumen.

Seiring dengan bertambahnya kegiatan produksi dan permintaan terhadap produk, UMKM Makaroni Langensari terus melakukan penyesuaian dalam pengelolaan tenaga kerja maupun kegiatan operasionalnya. Keberadaan usaha ini tidak hanya menjadi sumber tambahan penghasilan bagi para pendirinya, tetapi juga memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat di sekitar wilayah Langensari. Sampai saat ini, UMKM Makaroni Langensari masih menjalankan kegiatan usahanya dengan melibatkan tenaga kerja dalam kegiatan produksi, pengemasan, penyimpanan, hingga pendistribusian produk.



Gambar 4. 1 Produk UMKM



Gambar 4.2 Owner UMKM



Gambar 4.3 Desain Brand UMKM



Gambar 4.4 Lokasi UMKM

2. Visi

Menjadi UMKM makanan ringan yang mampu menghasilkan produk makaroni yang berkualitas, memiliki cita rasa yang baik, dan dapat dikenal oleh masyarakat luas.

3. Misi

- a. Menghasilkan produk makaroni yang berkualitas dan sesuai dengan selera konsumen.
- b. Menjaga kebersihan dan kualitas dalam setiap proses produksi.
- c. Meningkatkan pelayanan kepada konsumen dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan dan kerja sama antar karyawan.
- e. Mengembangkan usaha secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

5. Struktur Organisasi

No.	Nama	Jabatan
1	Sulastri	Koordinator Operasional
2	Suharti	Administrasi dan Keuangan
3	Agus Setiawan	Koordinator Produksi
4	Eko Prasetyo	Bagian Produksi
5	Bambang Supriyadi	Bagian Produksi

6	Rina Oktaviani	Bagian Pengemasan
7	Fitri Handayani	Bagian Gudang dan Persediaan
8	Yuni Lestari	Bagian Distribusi/Pengiriman

a. Koordinator Operasional – Sulastris

Bertugas mengatur dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari, memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana, serta mengoordinasikan pekerjaan antarbagian. Koordinator operasional juga bertanggung jawab menyampaikan berbagai kebutuhan dan kendala operasional kepada pemilik usaha.

b. Administrasi & Keuangan – Suharti

Bertugas melakukan pencatatan administrasi usaha, mencatat pemasukan dan pengeluaran, mengelola kebutuhan administrasi, serta membantu membuat catatan keuangan sederhana yang berkaitan dengan kegiatan usaha.

c. Koordinator Produksi – Agus Setiawan

Bertugas mengatur kegiatan produksi mulai dari persiapan bahan, proses pemberian bumbu, hingga produk siap dikemas. Selain itu, bertanggung jawab mengawasi pekerjaan bagian produksi dan memastikan proses berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

d. Bagian Produksi – Eko Prasetyo

Bertugas melaksanakan kegiatan produksi, seperti menyiapkan bahan, melakukan proses pemberian bumbu pada makaroni, serta menjaga kebersihan dan kualitas produk selama proses berlangsung.

e. Bagian Produksi – Bambang Supriyadi

Bertugas membantu pelaksanaan proses produksi, menyiapkan bahan dan peralatan yang dibutuhkan, serta memastikan hasil produksi sesuai dengan kebutuhan sebelum dilanjutkan ke tahap pengemasan.

f. Bagian Pengemasan – Rina Oktaviani

Bertugas melakukan proses penimbangan, pengemasan, dan penataan produk makaroni. Bagian ini juga memastikan kemasan dalam kondisi baik dan produk siap untuk dipasarkan.

g. Bagian Gudang & Persediaan – Fitri Handayan

Bertugas mengatur penyimpanan bahan baku dan produk jadi, melakukan pengecekan persediaan, serta mencatat kebutuhan bahan yang perlu disediakan untuk mendukung kegiatan produksi.

h. Bagian Distribusi/Pengiriman – Yuni Lestari

Bertugas menyiapkan produk yang akan dikirim, memastikan jumlah pesanan sesuai, serta membantu proses pendistribusian produk kepada pelanggan atau pihak yang melakukan pemesanan.

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi jumlah responden (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan dijawab oleh 39 responden ($N = 39$) sehingga tidak terdapat data yang hilang (missing value).

Tabel 4. 1 Output Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.1.1	39	2	5	4.05	.944
P1.2	39	2	5	3.82	.721
P1.3	39	2	5	3.77	.931
P1.4	39	2	5	3.85	.904
P1.5	39	2	5	3.87	.951
P1.6	39	2	5	3.85	.988
P1.7	39	2	5	3.95	.972
M1.1	39	2	5	4.05	.887
M1.2	39	3	5	4.15	.779
M1.3	39	2	5	3.92	.774
M1.4	39	2	5	4.13	.923
M1.5	39	2	5	3.97	.903
M1.6	39	2	5	3.97	.959
M2.7	39	2	5	3.97	.959
K1	39	2	5	3.85	.875
K2	39	2	5	3.85	.875
K3	39	2	5	4.03	.743
K4	39	2	5	4.00	.858
K5	39	3	5	4.15	.709
Valid N (listwise)	39				

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai minimum berkisar antara 2 sampai 3, sedangkan nilai maksimum seluruh item adalah 5. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif baik terhadap seluruh pernyataan dalam kuesioner. Tidak adanya nilai minimum sebesar 1 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tidak memberikan penilaian sangat tidak setuju terhadap indikator-indikator yang diteliti.

Pada variabel pelatihan (X1), nilai rata-rata setiap indikator berada pada rentang 3,77 hingga 4,05. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator P1.1 sebesar 4,05, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator P1.3 sebesar 3,77. Secara umum, nilai rata-rata seluruh indikator pelatihan berada di atas angka 3,50, sehingga dapat menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap pelaksanaan pelatihan di UMKM Makaroni Langensari. Dengan demikian, program pelatihan yang diberikan dinilai telah mampu mendukung peningkatan kemampuan kerja karyawan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan.

Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja (X2), nilai rata-rata setiap indikator berkisar antara 3,92 hingga 4,15. Indikator M1.2 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15, sedangkan indikator M1.3 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,92. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta antusiasme yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan (Y), nilai rata-rata setiap indikator berada pada kisaran 3,85 hingga 4,15. Indikator K5 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15, sedangkan indikator K1 dan K2 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85, yang merupakan nilai terendah

pada variabel ini. Meskipun demikian, seluruh indikator masih menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi sehingga dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan di UMKM Makaroni Langensari berada pada kondisi yang baik.

Selain nilai rata-rata, statistik deskriptif juga menunjukkan nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,709 hingga 0,988. Seluruh nilai standar deviasi berada di bawah angka 1,00, yang menunjukkan bahwa penyebaran jawaban responden relatif rendah atau cukup homogen. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung tidak memiliki perbedaan yang terlalu besar, sehingga persepsi responden terhadap pelatihan, motivasi kerja, maupun kinerja karyawan relatif seragam.

Secara keseluruhan, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari memperoleh penilaian yang baik dari para responden. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata seluruh indikator yang berada di atas angka 3,70 serta didukung oleh nilai standar deviasi yang relatif kecil. Dengan demikian, data yang diperoleh memberikan gambaran bahwa kondisi pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di UMKM Makaroni Langensari telah berjalan dengan baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui pengujian statistik inferensial.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Pelatihan (X1)

Uji validitas dilakukan untuk menguji kemampuan setiap butir pernyataan pada variabel pelatihan dalam mengukur konsep yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan skor total variabel pelatihan (Corrected Item-Total Correlation). Penelitian ini melibatkan 39 responden, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,316 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,316) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 2 Output Uji Validitas X1

Item Pertanyaan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
P1.1	0.738	0.316	Valid
P1.2	0.516		Valid
P1.3	0.735		Valid
P1.4	0.728		Valid
P1.5	0.787		Valid
P1.6	0.770		Valid
P1.7	0.773		Valid

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel pelatihan (P1.1–P1.7) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,316 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan telah memenuhi kriteria validitas.

Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel pelatihan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, semua butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, seperti uji reliabilitas dan analisis data.

2) Motivasi Kerja

Uji validitas pada variabel motivasi kerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan mengorelasikan skor setiap item terhadap skor total variabel motivasi kerja. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 39 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,316 pada taraf signifikansi 5%. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 3 Output Uji Validitas X2

Item Pertanyaan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
M1.1	0.805	0.316	Valid
M1.2	0.788		Valid
M1.3	0.969		Valid

M1.4	0.673	Valid
M1.5	0.769	Valid
M1.6	0.800	Valid
M1.7	0.747	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel ..., diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja (M1.1–M1.7) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,316 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja telah memenuhi kriteria validitas.

Dengan demikian, seluruh indikator motivasi kerja dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, semua butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, seperti uji reliabilitas dan analisis data.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas pada variabel kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan mengorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total variabel kinerja karyawan. Jumlah responden dalam

penelitian ini sebanyak 39 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,316 pada taraf signifikansi 5%. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,316) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 4 Output Uji Validitas X2

Item Pertanyaan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
K1	0.733	0.316	Valid
K2	0.643		Valid
K3	0.716		Valid
K4	0.664		Valid
K5	0.524		Valid

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel ..., diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan (K1–K5) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,316 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas.

Dengan demikian, seluruh indikator kinerja karyawan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, semua butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, seperti uji reliabilitas dan analisis data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Mengacu pada kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 5 Output Uji Reliabilitas

Variable	Hasil Cronbach's Alpha	Dasar Keputusan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.850	Alpha 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.872		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.671		Reliabel

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,872, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Konsistensi jawaban responden yang baik juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan data yang dapat dipercaya untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya, seperti pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 6 Output Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.067	39	.200	.982	39	.780

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,780 pada residual

penelitian. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 ($0,780 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Oleh karena itu, analisis regresi dapat dilanjutkan karena tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada output coefficients.

Tabel 4. 7 Output Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized		Standardize				
		Coefficients		d	Collinearity Statistics			
		Std.		Coefficients				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.159	2.079		.077	.939		
	PELATIHAN	.364	.051	.635	7.143	.000	.995	1.005
	MOTIVASI	.349	.051	.608	6.842	.000	.995	1.005
	KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel koefisien di atas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan sebesar 0,995 dan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,995. Kedua nilai tersebut mendekati angka 1 dan jauh melebihi batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk masing-masing variabel independen, baik Pelatihan maupun Motivasi Kerja, menunjukkan angka sebesar 1,005. Nilai ini jauh di bawah ambang batas maksimum sebesar 10 yang umumnya digunakan sebagai kriteria penentu ada tidaknya gejala multikolinearitas.

Mengacu pada ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan linear yang signifikan di antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja, sehingga model regresi yang terbentuk layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 9 Output Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.159	2.079		.939
	PELATIHAN	.364	.051	.635	.001
	MOTIVASI KERJA	.349	.051	.608	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,159 + 0,364X1 + 0,349X2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Nilai konstanta (α) sebesar 0,159 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 0,159.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, sehingga semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan di UMKM Makaroni Langensari cenderung mengalami peningkatan.

6. Uji hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan secara parsial. Pengambilan

keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10 Output Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.159	2.079		.939
	PELATIHAN	.364	.051	.635	.001
	MOTIVASI KERJA	.349	.051	.608	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,143 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 36$) adalah sebesar 2,028. Nilai t hitung (7,143) lebih besar daripada t tabel (2,028) dan nilai signifikansi ($< 0,001$) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

Selanjutnya, hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 6,842 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Nilai t hitung (6,842) lebih besar daripada t tabel (2,028) dan nilai signifikansi ($< 0,001$) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 4. 11 Output Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.289	2	97.644	45.610	.000 ^b
	Residual	77.070	36	2.141		
	Total	272.359	38			

-
- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Output diatas menunjukkan nilai f hitung dan nilai signifikansi antara variabel X dan variabel Y dengan nilai f tabel sebesar 3,25 ($df = n-2-1 = 36$). Berdasarkan kriteria, apabila nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel independen dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dari output diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung (45,610) $>$ f tabel (3,25) dan nilai signifikansi (0,000) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihabn (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* pada hasil analisis regresi.

Tabel 4. 12 Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.847 ^a	.717	.701	1.463
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Sumber: IBM SPSS diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,701. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel penelitian, kemampuan variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan tetap berada pada kategori yang tinggi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,143 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi variabel

pelatihan menunjukkan nilai positif sebesar 0,364, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan UMKM Makaroni Langensari berperan nyata dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dipahami karena karyawan yang mengikuti pelatihan memperoleh pengetahuan baru, pemahaman prosedur kerja yang lebih baik, serta keterampilan teknis yang lebih tinggi sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, nilai rata-rata indikator pelatihan berada pada rentang 3,77 hingga 4,05, yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap pelaksanaan pelatihan di UMKM Makaroni Langensari. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pelatihan yang telah diberikan, terutama terkait proses pemberian bumbu dan pengemasan, dinilai telah mampu mendukung peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Noe (2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan secara memadai cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan

kualitas dan kuantitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh pelatihan. Lebih lanjut, Becker (2020) melalui Teori Human Capital menjelaskan bahwa investasi dalam sumber daya manusia melalui pelatihan akan meningkatkan kualitas individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja kerja. Dalam konteks ini, pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM Makaroni Langensari dapat dipandang sebagai bentuk investasi terhadap sumber daya manusia yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan. Saripah dan Yanuarti (2024) dalam penelitiannya pada PT Padma Karya Prima menemukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan kerja mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara nyata. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sinaulan dan Fitroh (2022) dalam penelitian pada PT Bringin Gigantara yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pelatihan yang dilaksanakan dengan metode yang tepat dan materi yang relevan terbukti meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Semakin baik dan terstruktur pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif, teliti, dan sesuai standar operasional yang berlaku.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,842 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,349, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan UMKM Makaroni Langensari berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, nilai rata-rata indikator motivasi kerja berada pada rentang 3,92 hingga 4,15, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja, rasa

tanggung jawab, disiplin, keinginan berprestasi, dan antusiasme yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa dorongan kerja yang dimiliki karyawan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, berperan dalam mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Temuan ini konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, Vroom (2020) melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong bekerja secara maksimal apabila memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang diharapkan. Teori ini relevan dengan kondisi karyawan di UMKM Makaroni Langensari, di mana atasan yang secara rutin memberikan motivasi kepada karyawan mampu membangun keyakinan dan semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh.

Penelitian terdahulu juga memperkuat temuan ini. Mauboy et al. (2023) dalam penelitian pada Toko Central Perabot Kupang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dengan penjelasan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Hasil yang senada juga ditemukan oleh Putri dan Astuti (2022) dalam penelitian pada Perum DAMRI Cabang Yogyakarta, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pemberian motivasi yang konsisten dari pimpinan terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula semangat, disiplin, dan kualitas kerja yang mereka hasilkan dalam mendukung operasional usaha.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 45,610 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan

bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,717, yang berarti sebesar 71,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 juga mengonfirmasi bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan tetap berada pada kategori yang tinggi. Adapun sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor-faktor individual lainnya.

Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara pelatihan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Hal ini sejalan dengan pandangan Noe (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang dimiliki individu. Ketika pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan sekaligus motivasi kerja mendorong kemauan mereka untuk mengaplikasikan kemampuan tersebut secara optimal, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang terpenuhi. Ryan dan Deci (2020) juga menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan

motivasi dan perkembangan kompetensi yang lebih baik apabila lingkungan kerja mampu mendukung kebutuhan psikologis, pembelajaran, dan pengembangan diri karyawan, yang dalam konteks ini diwujudkan melalui program pelatihan dan pemberian motivasi secara rutin oleh pemilik UMKM.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu. Andi dan Iftiahanis (2021) dalam penelitian pada PT Pritho Jakarta Barat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan penjelasan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang optimal. Hasil yang serupa juga diperoleh dalam penelitian Saripah dan Yanuarti (2024) pada PT Padma Karya Prima, yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi yang cukup besar. Temuan ini diperkuat pula oleh Sinaulan dan Fitroh (2022) serta Putri dan Astuti (2022) yang keduanya menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan merupakan dua faktor yang saling mendukung dan memperkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM

Makaroni Langensari Kota Banjar. Program pelatihan yang terstruktur dan relevan, dikombinasikan dengan pemberian motivasi yang konsisten dari pimpinan, terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja, semangat, disiplin, dan kualitas hasil kerja karyawan secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang disusun secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih optimal.

Secara umum, karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan yang diberikan. Meskipun demikian, kemampuan

instruktur masih menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dan peningkatan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan pada UMKM Makaroni Langensari perlu terus dikembangkan, khususnya melalui peningkatan kualitas penyampaian materi dan kemampuan instruktur agar manfaat pelatihan dapat dirasakan secara lebih optimal oleh karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang didukung oleh lingkungan kerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, disiplin, dan produktif.

Secara umum, karyawan UMKM Makaroni Langensari memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup baik. Namun, aspek disiplin kerja masih menjadi bagian yang perlu mendapat perhatian lebih. Peningkatan kedisiplinan penting dilakukan karena konsistensi dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih stabil. Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan dapat mempertahankan semangat kerja dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada peningkatan kemampuan melalui pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh adanya dorongan dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik melalui pelatihan, tetapi tidak memiliki motivasi yang cukup, belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi juga perlu didukung oleh kemampuan dan pengetahuan yang memadai agar dapat diwujudkan dalam hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari perlu dilakukan melalui pendekatan yang seimbang antara pengembangan kemampuan dan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dibangun melalui pelatihan, tetapi juga oleh motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terpadu melalui pengembangan kompetensi dan penciptaan kondisi yang mampu mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat Human Capital Theory, yang menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam bentuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Noe (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Di sisi

lain, temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja turut memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa motivasi menjadi faktor pendorong yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada UMKM Makaroni Langensari bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui investasi yang berkelanjutan pada program pelatihan serta upaya peningkatan motivasi kerja. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis, sedangkan pemberian motivasi melalui penghargaan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

3. Implikasi Manajerial

Dari sisi manajerial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilik UMKM tidak cukup hanya berfokus pada pemberian motivasi kepada karyawan, tetapi juga perlu menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan terencana. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, memilih instruktur yang kompeten, serta memberikan penghargaan atas kinerja karyawan untuk menjaga motivasi kerja. Dengan

demikian, peningkatan kemampuan dan semangat kerja dapat berjalan secara seimbang sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Pemilik UMKM Makaroni Langensari

Mengingat pelatihan terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, pemilik usaha disarankan untuk menjadikan kegiatan pelatihan sebagai agenda rutin yang terencana. Aspek yang perlu mendapat perhatian lebih adalah kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, karena indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah dalam penelitian ini. Selain itu, guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemilik usaha dapat secara konsisten memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan, baik dalam bentuk penghargaan verbal maupun insentif yang memotivasi. Disiplin kerja sebagai indikator motivasi dengan nilai rata-rata terendah juga perlu mendapat perhatian melalui penegakan aturan kerja yang adil dan konsisten.

2. Bagi Karyawan UMKM Makaroni Langensari

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan yang diberikan secara optimal dengan bersikap aktif, terbuka terhadap hal baru, dan sungguh-sungguh dalam mengaplikasikan hasil

pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk terus memupuk semangat dan motivasi dari dalam diri sendiri, karena kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan — yang memperoleh nilai terendah di antara indikator kinerja — masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja, dengan nilai R Square sebesar 71,7%, yang berarti masih ada 28,3% variasi kinerja karyawan yang belum dapat dijelaskan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, perluasan objek penelitian ke beberapa UMKM sejenis di wilayah yang lebih luas dapat meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Becker, G. S. (2020). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Blume, B. D., Ford, J. K., & Baldwin, T. T. (2022). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 48(3), 600–630.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2021). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 147(6), 617–652. <https://doi.org/10.1037/bul0000318>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 112–115. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.66>
- Gagne, M. (2022). The SDT Approach to Motivation at Work. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.601>
- Garavan, T. N., & Carbery, R. (2021). Strategic Human Resource Development. *European Journal of Training and Development*, 45(4), 300–320.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, D., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Howard, J. L., Gagne, M., & Morin, A. J. S. (2022). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091305>
- Indonesia, K. K. dan U. K. M. R. (2024). *Data Perkembangan UMKM di Indonesia*. Kemenkop UKM RI.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1Juni.1754>

- Neviyani, & Novi Wardhani, R. A. (2020). Peran Motivasi dalam Memengaruhi Quality of Work Life pada Kinerja Karyawan. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i1.30440>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Kraiger, K. (2021). The Science of Training and Development in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(2), 74–101.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2021). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103481. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vroom, V. H. (2020). *Work and Motivation*. Wiley.
- Yolanda, P., Widiani, H. S., Sari, E. Y. D., Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Jurnal Diversita*, 8(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/fair.v2i2.1328>

LAMPIRAN

A. Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM
Makaroni Langensari Kota Banjar

Salam hormat, perkenalkan saya Muhamad Zaky Abdullah, mahasiswa Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Dalam rangka mendukung kelancaran penelitian yang sedang saya lakukan, saya memohon keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner berikut ini dengan sejujurnya. Seluruh informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia dan tidak akan digunakan untuk keperluan apapun selain kepentingan akademis semata. Atas ketersediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia menggunakan skala berikut:

- ✓ STS : Sangat Tidak Setuju
- ✓ TS : Tidak Setuju
- ✓ N : Netral
- ✓ S : Setuju
- ✓ SS : Sangat Setuju

1. Profil Responden

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Nama				
Jenis Kelamin				
Alamat				
Uisa				
Berapa lama anda bekerja di UMKM Makaroni	<1 Tahun	1 Tahun	2 Tahun	>3 Tahun

2. Variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja (X₁ dan X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Pelatihan membantu saya memahami pekerjaan dengan baik					
3	Metode pelatihan mudah dipahami					
4	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik					
5	Pelatihan praktik langsung membantu kemampuan kerja saya					
6	Saya aktif mengikuti pelatihan					
7	Saya mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja					
2	Saya merasa termotivasi dalam bekerja					
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
4	Saya datang bekerja tepat waktu					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja saya					
7	Saya merasa antusias dalam bekerja					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.					
4	Saya dapat memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.					

B. Data Responden Kuesioner

Lampiran 2 Data Responden

N o	Nama	Jenis Kelamin	Usi a	Lama Bekerj a	Gaji/Upah	Alamat	Status Karyawa n
1	Siti Nur Aisyah	Perempu an	18	<1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
2	Muhamm ad Rizky Pratama	Laki-laki	19	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
3	Dimas Saputra	Laki-laki	19	<1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
4	Nurul Hidayah	Perempu an	20	<1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
5	Nabila Putri	Perempu an	20	<1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
6	Sulastri	Perempu an	54	>3 Tahun	Rp2.500.000/bu lan	Banjar	Tetap
7	Suharti	Perempu an	55	>3 Tahun	Rp2.200.000/bu lan	Pataruma n	Tetap
8	Fajar Ramadha n	Laki-laki	24	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
9	Arif Hidayat	Laki-laki	27	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
10	Rudi Hartono	Laki-laki	33	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
11	Agus Setiawan	Laki-laki	38	>3 Tahun	Rp2.200.000/bu lan	Banjar	Tetap
12	Eko Prasetyo	Laki-laki	42	>3 Tahun	Rp1.800.000/bu lan	Purwahar ja	Tetap
13	Bambang Supriyadi	Laki-laki	49	>3 Tahun	Rp1.800.000/bu lan	Pataruma n	Tetap
14	Intan Permatasa ri	Perempu an	22	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
15	Dinda Maharani	Perempu an	23	<1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
16	Wulan Sari	Perempu an	25	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensa ri	Harian
17	Rina Oktaviani	Perempu an	26	>3 Tahun	Rp1.700.000/bu lan	Langensa ri	Tetap
18	Fitri Handayani	Perempu an	28	>3 Tahun	Rp1.700.000/bu lan	Langensa ri	Tetap

19	Desi Rahmawati	Perempuan	29	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
20	Yuni Lestari	Perempuan	30	>3 Tahun	Rp1.900.000/bulan	Banjar	Tetap
21	Dewi Kartika	Perempuan	32	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
22	Andi Kurniawan	Laki-laki	35	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
23	Hendra Gunawan	Laki-laki	36	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
24	Wahyu Nugroho	Laki-laki	37	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
25	Heri Susanto	Laki-laki	39	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
26	Dedi Irawan	Laki-laki	40	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
27	Joko Santoso	Laki-laki	41	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
28	Mulyono	Laki-laki	43	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
29	Yanto	Laki-laki	43	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
30	Asep Saepudin	Laki-laki	44	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
31	Taufik Hidayat	Laki-laki	45	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
32	Dadang Kurnia	Laki-laki	46	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
33	Cecep Supriatna	Laki-laki	47	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
34	Ani Nurhayati	Perempuan	47	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
35	Lina Marlina	Perempuan	48	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
36	Tati Suryati	Perempuan	50	>3 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
37	Enok Komariah	Perempuan	51	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
38	Nining Suningsih	Perempuan	52	1 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian
39	Yayah Rohayati	Perempuan	45	2 Tahun	Rp50.000/hari	Langensari	Harian

C. Data Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

No	P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	P1.7	M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7	K1	K2	K3	K4	K5
1	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4
2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4
4	2	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4
5	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	5	3	5	3	4	2	3	3	4
6	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3
7	4	4	2	3	4	2	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
9	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
10	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5
11	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5
12	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
13	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
15	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
16	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5
17	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4
18	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
19	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3
20	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5
21	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
22	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5

No	P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	P1.7	M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7	K1	K2	K3	K4	K5
23	3	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4
24	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
26	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	4	3	5	4	5
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5
28	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
30	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3
31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4
32	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5
33	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	2	2	5	5	4	3	4
34	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
35	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
37	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
38	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4

D. Output Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Lampiran 4 Output Uji Validitas

		Correlations							
		P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	X1.5	P1.6	P1.7	PELATIHAN
P1.1	Pearson Correlation	1	.284	.523***	.379*	.623***	.432**	.462**	.738***
	Sig. (2-tailed)		.079	<.001	.017	<.001	.006	.003	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.2	Pearson Correlation	.284	1	.211	.401*	.234	.330*	.325*	.516***
	Sig. (2-tailed)	.079		.197	.011	.151	.040	.044	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.3	Pearson Correlation	.523***	.211	1	.457**	.441**	.676***	.365*	.735***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.197		.003	.005	<.001	.022	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.4	Pearson Correlation	.379*	.401*	.457**	1	.466**	.444**	.560***	.728***
	Sig. (2-tailed)	.017	.011	.003		.003	.005	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.5	Pearson Correlation	.623***	.234	.441**	.466**	1	.483**	.676***	.787***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.151	.005	.003		.002	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.6	Pearson Correlation	.432**	.330*	.676***	.444**	.483**	1	.485**	.770***
	Sig. (2-tailed)	.006	.040	<.001	.005	.002		.002	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
P1.7	Pearson Correlation	.462**	.325*	.365*	.560***	.676***	.485**	1	.773***
	Sig. (2-tailed)	.003	.044	.022	<.001	<.001	.002		<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
PELATIHAN	Pearson Correlation	.738***	.516***	.735***	.728***	.787***	.770***	.773***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							
		M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	M1.7	MOTIVASI KERJA
M1.1	Pearson Correlation	1	.635***	.619***	.570***	.527***	.496**	.435**	.805***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.006	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.2	Pearson Correlation	.635***	1	.456**	.411**	.529***	.498**	.674***	.788***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	.009	<.001	.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.3	Pearson Correlation	.619***	.456**	1	.383*	.411**	.564***	.316*	.696***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		.016	.009	<.001	.050	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.4	Pearson Correlation	.570***	.411**	.383*	1	.352*	.450**	.361*	.673***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.016		.028	.004	.024	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.5	Pearson Correlation	.527***	.529***	.411**	.352*	1	.637***	.576***	.769***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.009	.028		<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.6	Pearson Correlation	.496**	.498**	.564***	.450**	.637***	1	.543***	.800***
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	<.001	.004	<.001		<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
M1.7	Pearson Correlation	.435**	.674***	.316*	.361*	.576***	.543***	1	.747***
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	.050	.024	<.001	<.001		<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.805***	.788***	.696***	.673***	.769***	.800***	.747***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	KINERJA KARYAWAN
K1	Pearson Correlation	1	.381*	.452**	.280	.251	.733***
	Sig. (2-tailed)		.017	.004	.084	.122	<.001
	N	39	39	39	39	39	39
K2	Pearson Correlation	.381*	1	.371*	.245	.039	.643***
	Sig. (2-tailed)	.017		.020	.132	.813	<.001
	N	39	39	39	39	39	39
K3	Pearson Correlation	.452**	.371*	1	.330*	.242	.716***
	Sig. (2-tailed)	.004	.020		.040	.137	<.001
	N	39	39	39	39	39	39
K4	Pearson Correlation	.280	.245	.330*	1	.303	.664***
	Sig. (2-tailed)	.084	.132	.040		.061	<.001
	N	39	39	39	39	39	39
K5	Pearson Correlation	.251	.039	.242	.303	1	.524***
	Sig. (2-tailed)	.122	.813	.137	.061		<.001
	N	39	39	39	39	39	39
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.733***	.643***	.716***	.664***	.524***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Output Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7	.872	7	.671	5

E. Output Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Lampiran 6 Output Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.067	39	.200*	.982	39	.780

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Multikolinearitas

Lampiran 7 Output Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.159	2.079		.077	.939		
	PELATIHAN	.364	.051	.635	7.143	.000	.995	1.005
	MOTIVASI	.349	.051	.608	6.842	.000	.995	1.005
	KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Output Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.843	2	1.421	.853	.435 ^b
	Residual	59.981	36	1.666		
	Total	62.824	38			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

F. Output Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji t (Parsial)

Lampiran 9 Output Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.159	2.079		.939
	PELATIHAN	.364	.051	.635	.001
	MOTIVASI KERJA	.349	.051	.608	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Uji F (Simultan)

Lampiran 10 Output Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.289	2	97.644	45.610	.000 ^b
	Residual	77.070	36	2.141		
	Total	272.359	38			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 11 Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.701	1.463

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

G. R Tabel

Lampiran 12 R Tabel

df (N-2)	Tabel Distribusi r					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1		0.987688	0.996917	0.999507	0.999877	0.999999
2		0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3		0.805384	0.878339	0.934333	0.958735	0.991139
4		0.729299	0.811401	0.882194	0.9172	0.974068
5		0.669439	0.754492	0.832874	0.874526	0.950883
6		0.621489	0.706734	0.78872	0.834342	0.924904
7		0.582206	0.666384	0.749776	0.797681	0.89826
8		0.549357	0.631897	0.715459	0.764592	0.872115
9		0.521404	0.602069	0.685095	0.734786	0.847047
10		0.497265	0.575983	0.65807	0.707888	0.823305
11		0.476156	0.552943	0.633863	0.683528	0.800962
12		0.4575	0.532413	0.612047	0.661376	0.779998
13		0.440861	0.513977	0.59227	0.641145	0.760351
14		0.425902	0.497309	0.574245	0.622591	0.741934
15		0.41236	0.482146	0.557737	0.605506	0.724657
16		0.400027	0.468277	0.542548	0.589714	0.708429
17		0.388733	0.455531	0.528517	0.575067	0.693163
18		0.378341	0.443763	0.515505	0.561435	0.678781

df (N-2)	Tabel Distribusi r					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
19		0.368737	0.432858	0.503397	0.548711	0.665208
20		0.359827	0.422714	0.492094	0.5368	0.652378
21		0.351531	0.413247	0.481512	0.52562	0.64023
22		0.343783	0.404386	0.471579	0.515101	0.62871
23		0.336524	0.39607	0.462231	0.505182	0.617768
24		0.329705	0.388244	0.453413	0.495808	0.60736
25		0.323283	0.380863	0.445078	0.486932	0.597446
26		0.317223	0.373886	0.437184	0.478511	0.587988
27		0.31149	0.367278	0.429693	0.470509	0.578956
28		0.306057	0.361007	0.422572	0.462892	0.570317
29		0.300898	0.355046	0.415792	0.455631	0.562047
30		0.295991	0.34937	0.409327	0.448699	0.554119
31		0.291316	0.343957	0.403153	0.442072	0.546511
32		0.286856	0.338788	0.397249	0.435728	0.539203
33		0.282594	0.333845	0.391596	0.429648	0.532176
34		0.278517	0.329111	0.386177	0.423814	0.525413
35		0.274611	0.324573	0.380976	0.418211	0.518898
36		0.270864	0.320217	0.375979	0.412823	0.512616

df (N-2)	Tabel Distribusi r					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
37		0.267267	0.316032	0.371173	0.407637	0.506555

H. T Tabel

Lampiran 13 T Tabel

df (N-2)	Tabel Distribusi t					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1		6.3137515	12.7062047	31.8205160	63.6567412	636.6192488
2		2.9199856	4.3026527	6.9645567	9.9248432	31.5990546
3		2.3533634	3.1824463	4.5407029	5.8409093	12.9239786
4		2.1318468	2.7764451	3.7469474	4.6040949	8.6103016
5		2.0150484	2.5705818	3.3649300	4.0321430	6.8688266
6		1.9431803	2.4469119	3.1426684	3.7074280	5.9588162
7		1.8945786	2.3646243	2.9979516	3.4994833	5.4078825
8		1.8595480	2.3060041	2.8964594	3.3553873	5.0413054
9		1.8331129	2.2621572	2.8214379	3.2498355	4.7809126
10		1.8124611	2.2281389	2.7637695	3.1692727	4.5868939
11		1.7958848	2.2009852	2.7180792	3.1058065	4.4369793

df (N-2)	Tabel Distribusi t					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
12		1.7822876	2.1788128	2.6809980	3.0545396	4.3177913
13		1.7709334	2.1603687	2.6503088	3.0122758	4.2208317
14		1.7613101	2.1447867	2.6244941	2.9768427	4.1404541
15		1.7530504	2.1314495	2.6024803	2.9467129	4.0727652
16		1.7458837	2.1199053	2.5834872	2.9207816	4.0149963
17		1.7396067	2.1098156	2.5669340	2.8982305	3.9651263
18		1.7340636	2.1009220	2.5523796	2.8784405	3.9216458
19		1.7291328	2.0930241	2.5394832	2.8609346	3.8834059
20		1.7247182	2.0859634	2.5279770	2.8453397	3.8495163
21		1.7207429	2.0796138	2.5176480	2.8313596	3.8192772
22		1.7171444	2.0738731	2.5083246	2.8187561	3.7921307
23		1.7138715	2.0686576	2.4998667	2.8073357	3.7676268
24		1.7108821	2.0638986	2.4921595	2.7969395	3.7453986
25		1.7081408	2.0595386	2.4851072	2.7874358	3.7251439
26		1.7056179	2.0555294	2.4786298	2.7787145	3.7066117
27		1.7032884	2.0518305	2.4726599	2.7706830	3.6895917
28		1.7011309	2.0484071	2.4671401	2.7632625	3.6739064
29		1.6991270	2.0452296	2.4620214	2.7563859	3.6594050
30		1.6972609	2.0422725	2.4572615	2.7499957	3.6459586
31		1.6955188	2.0395134	2.4528242	2.7440419	3.6334563
32		1.6938887	2.0369333	2.4486776	2.7384815	3.6218023

df (N-2)	Tabel Distribusi t					
	Tingkat Signifikansi					
	One Tail	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Two Tail	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
33		1.6923603	2.0345153	2.4447942	2.7332766	3.6109130
34		1.6909243	2.0322445	2.4411496	2.7283944	3.6007158
35		1.6895725	2.0301079	2.4377225	2.7238056	3.5911468
36		1.6882977	2.0280940	2.4344941	2.7194846	3.5821497

I. F Tabel

Lampiran 14 F Tabel

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	40	60	120
1	161.447639	199.500000	215.707345	224.583241	230.161878	233.986000	236.768400	238.882695	240.543255	241.881747	250.095148	251.143153	252.195739	253.252854
2	18.512821	19.000000	19.164292	19.246794	19.296410	19.329534	19.353218	19.370993	19.384826	19.395897	19.462411	19.470736	19.479064	19.487394
3	10.12796	9.552094	9.27662	9.11	9.0134	8.94	8.8867	8.8452	8.8123	8.78552	8.6165	8.5944	8.5720	8.549

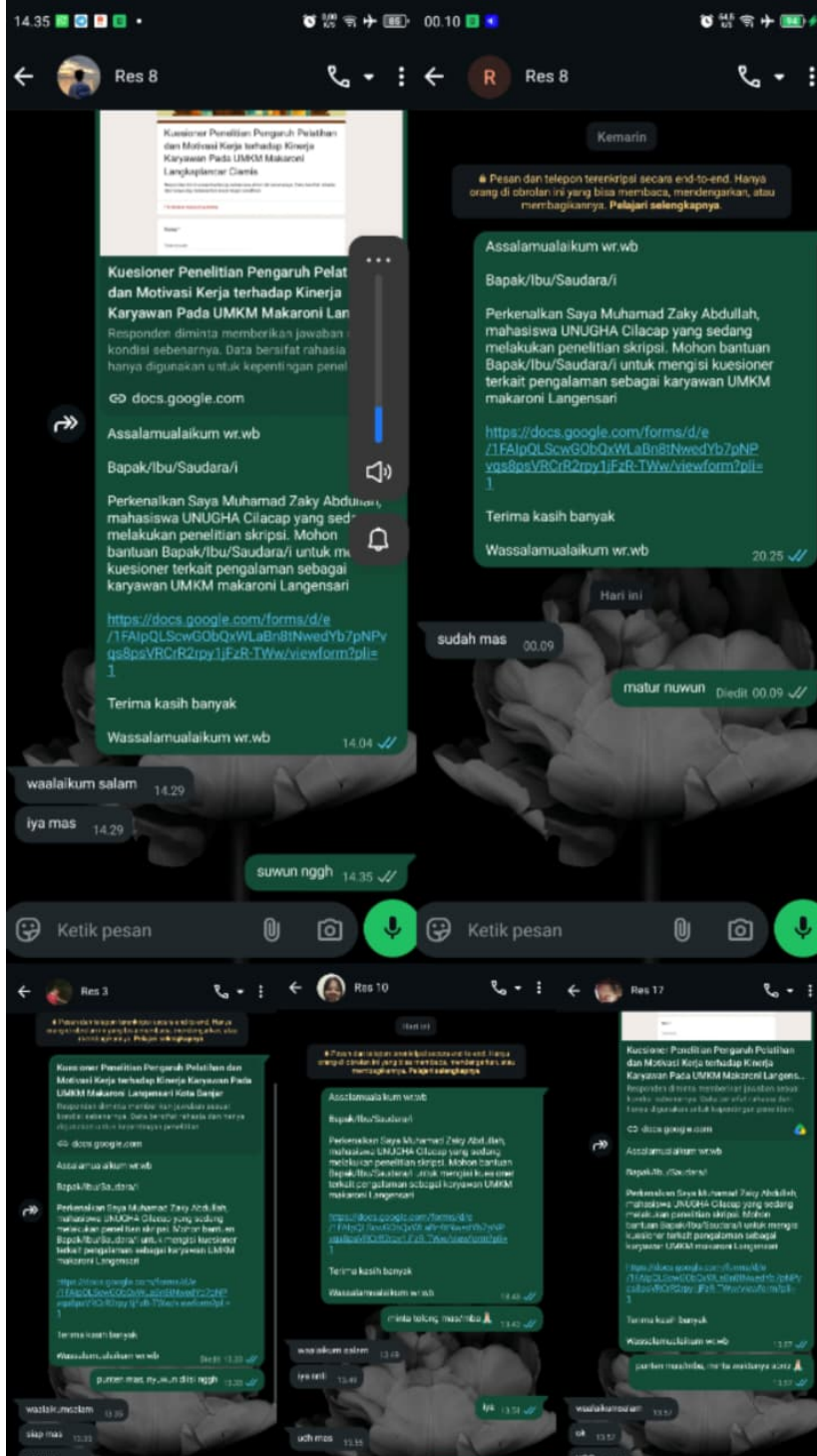
DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	40	60	120
	4		8	7182	55	0645	43	38	00	5	76	11	04	351
4	7.708647	6.944272	6.59138 2	6.38 8233	6.2560 57	6.16 3132	6.0942 11	6.0410 44	5.9987 79	5.96437 1	5.7458 77	5.7169 98	5.6877 44	5.658 105
5	6.607891	5.786135	5.40945 1	5.19 2168	5.0503 29	4.95 0288	4.8758 72	4.8183 20	4.7724 66	4.73506 3	4.4957 12	4.4637 93	4.4313 80	4.398 454
6	5.987378	5.143253	4.75706 3	4.53 3677	4.3873 74	4.28 3866	4.2066 58	4.1468 04	4.0990 16	4.05996 3	3.8081 64	3.7742 86	3.7397 97	3.704 667
7	5.591448	4.737414	4.34683 1	4.12 0312	3.9715 23	3.86 5969	3.7870 44	3.7257 25	3.6766 75	3.63652 3	3.3758 08	3.3404 30	3.3043 23	3.267 445
8	5.317655	4.458970	4.06618 1	3.83 7853	3.6874 99	3.58 0580	3.5004 64	3.4381 01	3.3881 30	3.34716 3	3.0794 06	3.0427 78	3.0053 03	2.966 923
9	5.117355	4.256495	3.86254 8	3.63 3089	3.4816 59	3.37 3754	3.2927 46	3.2295 83	3.1788 93	3.13728 0	2.8636 52	2.8259 33	2.7872 49	2.747 525
10	4.964603	4.102821	3.70826 5	3.47 8050	3.3258 35	3.21 7175	3.1354 65	3.0716 58	3.0203 83	2.97823 7	2.6995 51	2.6608 55	2.6210 77	2.580 122
11	4.844336	3.982298	3.58743 4	3.35 6690	3.2038 74	3.09 4613	3.0123 30	2.9479 90	2.8962 23	2.85362 5	2.5704 89	2.5309 05	2.4901 23	2.448 024
12	4.747225	3.885294	3.49029 5	3.25 9167	3.1058 75	2.99 6120	2.9133 58	2.8485 65	2.7963 75	2.75338 7	2.4662 79	2.4258 80	2.3841 66	2.340 995

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	40	60	120
13	4.667193	3.805565	3.41053 4	3.17 9117	3.0254 38	2.91 5269	2.8320 98	2.7669 13	2.7143 56	2.67102 4	2.3803 34	2.3391 80	2.2965 96	2.252 414
14	4.600110	3.738892	3.34388 9	3.11 2250	2.9582 49	2.84 7726	2.7641 99	2.6986 72	2.6457 91	2.60215 5	2.3082 07	2.2663 50	2.2229 50	2.177 811
15	4.543077	3.682320	3.28738 2	3.05 5568	2.9012 95	2.79 0465	2.7066 27	2.6407 97	2.5876 26	2.54371 9	2.2467 89	2.2042 76	2.1601 05	2.114 056
16	4.493998	3.633723	3.23887 2	3.00 6917	2.8524 09	2.74 1311	2.6571 97	2.5910 96	2.5376 67	2.49351 3	2.1938 41	2.1507 11	2.1058 13	2.058 895
17	4.451322	3.591531	3.19677 7	2.96 4708	2.8099 96	2.69 8660	2.6142 99	2.5479 55	2.4942 91	2.44991 6	2.1477 08	2.1039 98	2.0584 11	2.010 663
18	4.413873	3.554557	3.15990 8	2.92 7744	2.7728 53	2.66 1305	2.5767 22	2.5101 58	2.4562 81	2.41170 2	2.1071 43	2.0628 85	2.0166 43	1.968 100
19	4.380750	3.521893	3.12735 0	2.89 5107	2.7400 58	2.62 8318	2.5435 34	2.4767 70	2.4226 99	2.37793 4	2.0711 86	2.0264 10	1.9795 44	1.930 237
20	4.351244	3.492828	3.09839 1	2.86 6081	2.7108 90	2.59 8978	2.5140 11	2.4470 64	2.3928 14	2.34787 8	2.0390 86	1.9938 19	1.9463 58	1.896 318
21	4.324794	3.466800	3.07246 7	2.84 0100	2.6847 81	2.57 2712	2.4875 78	2.4204 62	2.3660 48	2.32095 3	2.0102 48	1.9645 15	1.9164 86	1.865 739
22	4.300950	3.443357	3.04912	2.81	2.6612	2.54	2.4637	2.3965	2.3419	2.29669	1.9841	1.9380	1.8894	1.838

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	40	60	120
			5	6708	74	9061	74	03	37	6	95	18	45	018
23	4.279344	3.422132	3.02799 8	2.79 5539	2.6399 99	2.52 7655	2.4422 26	2.3748 12	2.3201 05	2.27472 8	1.9605 37	1.9139 38	1.8648 44	1.812 760
24	4.259677	3.402826	3.00878 7	2.77 6289	2.6206 54	2.50 8189	2.4226 29	2.3550 81	2.3002 44	2.25473 9	1.9389 57	1.8919 55	1.8423 60	1.789 642
25	4.241699	3.385190	2.99124 1	2.75 8710	2.6029 87	2.49 0410	2.4047 28	2.3370 57	2.2820 97	2.23647 4	1.9191 88	1.8718 01	1.8217 27	1.768 395
26	4.225201	3.369016	2.97515 4	2.74 2594	2.5867 90	2.47 4109	2.3883 14	2.3205 27	2.2654 53	2.21971 8	1.9010 10	1.8532 55	1.8027 19	1.748 795
27	4.210008	3.354131	2.96035 1	2.72 7765	2.5718 86	2.45 9108	2.3732 08	2.3053 13	2.2501 31	2.20429 2	1.8842 36	1.8361 29	1.7851 49	1.730 650
28	4.195972	3.340386	2.94668 5	2.71 4076	2.5581 28	2.44 5259	2.3592 60	2.2912 64	2.2359 82	2.19004 4	1.8687 09	1.8202 63	1.7688 57	1.713 800
29	4.182964	3.327654	2.93403 0	2.70 1399	2.5453 86	2.43 2434	2.3463 42	2.2782 51	2.2228 74	2.17684 4	1.8542 93	1.8055 23	1.7537 04	1.698 107
30	4.170877	3.315830	2.92227 7	2.68 9628	2.5335 55	2.42 0523	2.3343 44	2.2661 63	2.2106 97	2.16458 0	1.8408 72	1.7917 90	1.7395 74	1.683 452
31	4.159615	3.304817	2.91133 4	2.67 8667	2.5225 38	2.40 9432	2.3231 71	2.2549 06	2.1993 55	2.15315 6	1.8283 45	1.7789 64	1.7263 63	1.669 733

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	30	40	60	120
32	4.149097	3.294537	2.90112 0	2.66 8437	2.5122 55	2.39 9080	2.3127 41	2.2443 96	2.1887 66	2.14248 8	1.8166 25	1.7669 56	1.7139 84	1.656 859
33	4.139252	3.284918	2.89156 4	2.65 8867	2.5026 35	2.38 9394	2.3029 82	2.2345 62	2.1788 56	2.13250 4	1.8056 36	1.7556 89	1.7023 59	1.644 752
34	4.130018	3.275898	2.88260 4	2.64 9894	2.4936 16	2.38 0313	2.2938 32	2.2253 40	2.1695 62	2.12314 0	1.7953 11	1.7450 97	1.6914 20	1.633 345
35	4.121338	3.267424	2.87418 7	2.64 1465	2.4851 43	2.37 1781	2.2852 35	2.2166 75	2.1608 29	2.11434 0	1.7855 91	1.7351 19	1.6811 06	1.622 575
36	4.113165	3.259446	2.86626 6	2.63 3532	2.4771 69	2.36 3751	2.2771 43	2.2085 18	2.1526 07	2.10605 4	1.7764 24	1.7257 03	1.6713 65	1.612 390

J. Penyebaran Kuesioner



BIODATA PENULIS



Penulis adalah putra dari Bapak Muhson dan Ibu Umi Halimah yang dilahirkan pada tanggal 21 Juli 2004. Pada tahun 2022, penulis diterima menempuh pendidikan tinggi program Strata 1 (S1) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 22BH10037.

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya