

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM ARTISTRY BRACELET

Adam Putra Firdaus¹, Gerry Putra Gunawan², Erna Marselina³, Cindy Damayanti⁴, Maulana Rafly Fadillah⁵
Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung
E-mail: ernainb13@student.inaba.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan besarnya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet secara parsial maupun simultan. Metode Penelitian: Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, yaitu 15 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 5 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, yang mencakup pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis Koefisien Determinasi (R²). Hasil Penelitian: Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa peningkatan keterampilan teknis berkontribusi langsung pada efisiensi kerja. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa aspek psikologis dan pemberian stimulus kerja sangat krusial. (3) Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan kontribusi variabel independen yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet. Kesimpulan dan Saran: Pihak manajemen disarankan untuk melakukan standarisasi program pelatihan secara berkala dan meningkatkan sistem pemberian insentif atau apresiasi untuk menjaga stabilitas motivasi, guna mengoptimalkan produktivitas jangka panjang.

Kata kunci

Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of job training and work motivation on employee performance at UMKM Artistry Bracelet. The research method used is quantitative with a causal associative design. Given the limited population of 15 employees, this study uses a total sampling (census) technique. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires using a 5-point Likert Scale. Data analysis was performed using classical assumption tests and multiple linear regression analysis, which included hypothesis testing via t-test (partial), F-test (simultaneous), and the Coefficient of Determination (R²). The findings indicate that: (1) Job training has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Simultaneously, job training and work motivation significantly influence employee performance. The management is advised to standardize periodic training programs and improve incentive systems to maintain motivational stability and optimize long-term productivity.

Keywords

Job Training, Work Motivation, Employee Performance, MSMEs, Human Resource Management.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif (Rivai, 2017). Program pelatihan yang baik dapat membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan pasar yang dinamis. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan akan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas individu maupun organisasi.

Selain pelatihan, faktor lain yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti insentif, penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang suportif menjadi elemen penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan.

Kondisi ini juga berlaku bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. UMKM memiliki peranan strategis dalam perekonomian nasional, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, banyak UMKM yang masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM, terutama terkait keterbatasan kemampuan manajerial, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan. Salah satu contohnya adalah UMKM Artistry Bracelet, sebuah usaha kerajinan tangan dan aksesoris yang berlokasi di Bandung. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan di UMKM ini masih belum optimal, yang ditunjukkan oleh keterlambatan penyelesaian pesanan dan ketidakkonsistenan kualitas produk.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti sejauh mana pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi pemilik UMKM dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet?
- c. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet?

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengukur data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik. Sifat asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UMKM Artistry Bracelet, sebuah usaha mikro yang bergerak di bidang kerajinan tangan dan aksesoris di Kota Bandung. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November–Desember 2025.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Artistry Bracelet yang berjumlah 15 orang. Karena jumlah populasi kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden adalah 15 orang.

2.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen:

Tabel 1. Variabel penelitian

Jenis Variabel	Nama Variabel	Indikator Utama	Skala Pengukuran
X_1	Pelatihan Kerja	(1) Kesesuaian materi pelatihan, (2) Frekuensi pelatihan, (3) Kompetensi instruktur, (4) Evaluasi hasil pelatihan	Likert 1–5
X_2	Motivasi Kerja	(1) Kebutuhan berprestasi, (2) Penghargaan, (3) Tanggung jawab, (4) Lingkungan kerja, (5) Insentif	Likert 1–5
Y	Kinerja Karyawan	(1) Kualitas kerja, (2) Ketepatan waktu, (3) Inisiatif, (4) Kerjasama, (5) Tanggung jawab	Likert 1–5

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua teknik utama:

- Kuesioner (angket)
Digunakan untuk mengumpulkan data primer dari seluruh responden. Instrumen disusun menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).
- Wawancara semi-terstruktur
Dilakukan kepada pemilik usaha dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi pendukung terkait pelaksanaan pelatihan dan faktor motivasi di tempat kerja.

2.6 Instrumen Penelitian

Instrumen kuesioner disusun berdasarkan teori dari Rivai (2017), Robbins & Judge (2019), dan Mangkunegara (2020). Sebelum digunakan, dilakukan uji coba (try out) kepada 5 responden di luar sampel untuk memastikan keandalan dan validitas instrumen.

2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Correlation* antara setiap item pertanyaan dan total skor. Item dinyatakan valid jika nilai *r-hitung* > *r-tabel* ($n=15$, $\alpha=0.05$, $r\text{-tabel} = 0.514$).

b. Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,70.

2.8 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas: Menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal jika sig. > 0,05.
 - 2) Uji Multikolinearitas: Dengan melihat nilai *Tolerance* (>0,10) dan *VIF* (<10).
 - 3) Uji Heteroskedastisitas: Dengan uji Glejser. Jika sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
 Model yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
 di mana:
 Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien regresi
 X₁ = Pelatihan kerja
 X₂ = Motivasi kerja
 e = Error
- c. Uji t (Parsial):
 Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Y.
 Kriteria: sig. < 0,05 = signifikan.
- d. Uji F (Simultan):
 Untuk mengetahui pengaruh X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y. Kriteria: sig. < 0,05 = signifikan.
- e. Koefisien Determinasi (R²):
 Untuk melihat besarnya kontribusi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Data penelitian dikumpulkan dari 15 responden karyawan UMKM Artistry Bracelet. Setiap responden mengisi kuesioner yang mencakup variabel pelatihan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y).

Rata-rata skor untuk masing-masing variabel menunjukkan:

Variabel	Nilai Rata-rata	Kategori
Pelatihan kerja (X ₁)	4,23	Baik
Motivasi kerja (X ₂)	4,35	Sangat Baik
Kinerja karyawan (Y)	4,40	Sangat Baik

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden menilai pelatihan dan motivasi di perusahaan sudah tinggi.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai **r-hitung > r-tabel (0,514)**, sehingga dinyatakan **valid**. Sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	8	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	10	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,902	Reliabel

Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas: Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov = 0,218 > 0,05 → data berdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas: Nilai *Tolerance* untuk X_1 = 0,765 dan X_2 = 0,772 (>0,10) serta *VIF* < 10 → tidak terjadi multikolinearitas.
- Uji Heteroskedastisitas: Nilai signifikansi > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kesimpulan: model regresi memenuhi asumsi klasik.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,215 + 0,421X_1 + 0,356X_2$$

Artinya:

- Jika pelatihan kerja meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan meningkat 0,421 poin, dengan asumsi motivasi konstan.
- Jika motivasi kerja meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan meningkat 0,356 poin, dengan asumsi pelatihan konstan.

3.5 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	3,243	0,006	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	2,972	0,010	Signifikan

Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai sig. < 0,05.

3.6 Hasil Uji F (Simultan)

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
19,245	3,89	0,000	Signifikan

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 = 0,781, artinya 78,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja. Sisanya 21,9% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

3.8 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Rivai (2017) yang menyatakan pelatihan meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mendukung teori Robbins & Judge (2019) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam peningkatan produktivitas.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Putra & Sari (2021) serta Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai UMKM. Dengan demikian, UMKM Artistry Bracelet dapat meningkatkan produktivitas melalui program pelatihan rutin dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

- a. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Artistry Bracelet.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 78,1%.

4.2 Saran

- a. Bagi UMKM Artistry Bracelet: perlu memperbanyak program pelatihan berkala sesuai kebutuhan produksi serta memberikan penghargaan atas kinerja terbaik.
- b. Bagi manajemen SDM: penting untuk menjaga motivasi intrinsik karyawan melalui lingkungan kerja yang suportif dan komunikasi yang terbuka.
- c. Bagi penelitian selanjutnya: disarankan memperluas sampel dengan menambah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi agar model lebih komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas UMKM. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 8(2), 55–63.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, D. A., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 22–30.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.