

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN INSENTIF
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ES TEH INDONESIA DI
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :
M. FIRMAN HAKIM
NPM : 19.1.02.02.0144

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

M. FIRMAN HAKIM

NPM : 19.1.02.02.0144

Judul:

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN INSENTIF
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ES TEH INDONESIA DI
JAWA TIMUR**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Januari 2024

Pembimbing I



Dhiyan Septa Wihara, M.M.
NIDN. 0730098401

Pembimbing II



Edy Djoko Soeprajitno, M.M.
NIDN. 0715106203

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

M. FIRMAN HAKIM

NPM : 19.1.02.02.0144

Judul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ES TEH INDONESIA DI JAWA TIMUR

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 08 Januari 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Edy Djoko Soeprajitno, M.M.





Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. FIRMAN HAKIM
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat/tgl.lahir : Kediri, 24 September 2000
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Januari 2024
Yang Menyatakan



M. FIRMAN HAKIM
NPM. 19.1.02.02.0144

MOTTO

“ Setiap orang mempunyai massanya sendiri-sendiri”

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

*“Kedua orang tua tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi
support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

ABSTRAK

M. Firman Hakim: Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Es Teh Indonesia Di Jawa Timur, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Insentif Kerja, Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur. (3) Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur. (4) Insentif, pelatihan, dan insentif kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Es Teh Indonesia Jawa Timur. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia Jawa Timur. (2) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia Jawa Timur. (3) Insentif Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia. (4) Motivasi, Pelatihan, dan Insentif kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia di Jawa Timur.

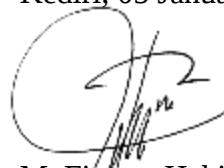
KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Karena hanya atas perkenan-Nya tugas skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Oleh Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Edy Djoko Soeprajitno, M.M., selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Orang Tua Dan keluarga yang selalu mendukung dan memberikan semangat beserta doa-doa. Teman-teman seperjuangan yang membantu penulis dalam penulisan skripsi.
7. Thanks to myself for struggling completely to finish this thesis with patience and being able to take a lot of time to make it right.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 05 Januari 2024



M. Firman Hakim
NPM. 19.1.02.02.0144

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. LANDASAN TEORI.....	5
1. Kinerja Karyawan	5
2. Motivasi Kerja	11
3. Pelatihan Kerja.....	16
4. Insentif Kerja	23
B. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU	29
C. KERANGKA BERPIKIR.....	30
D. KERANGKA KONSEPTUAL.....	33
E. HIPOTESIS	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis penelitian.....	34
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	34
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40

F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	44
B. Gambaran Umum Responden.....	47
C. Deskripsi Data Variabel.....	49
D. Analisa Data.....	56
E. Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

MSDM adalah ilmu yang cukup unik dan menarik, karena mengelola orang tentu membutuhkan gaya yang berbeda dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya. Globalisasi telah mendorong suatu perubahan seperti selera pasar yang lebih luas dan berubah, perubahan teknologi, dan lingkungan organisasi yang semuanya mendorong terjadinya kompetisi dengan tingkat persaingan yang ketat. Dalam era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berbenah, disinilah pentingnya *human capital* unggul untuk memenangkan persaingan (Noe dkk, 2011).

Salah satu cara untuk memenangkan persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai organisasi atau perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja

pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018).

Selain motivasi kerja, pelatihan kerja tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Hariandja, 2002).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai motivasi kerja dan pelatihan adalah opsi bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Di sisi lain perusahaan juga harus memberikan apresiasi terhadap karyawannya yaitu dengan cara memberikan insentif atau bonus kepada karyawannya. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar

kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2000).

Dari penjelasan diatas, pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan insentif kerja benar atau tidaknya bisa mempengaruhi kinerja karyawan kita belum tahu. Maka dari itu saya ambil contoh dari Es Teh Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Es Teh Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan Es Teh Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh

Indonesia.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Es Teh Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis : terkait dengan manajemen SDM
2. Manfaat Praktis : terkait dengan objek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman dalam upaya peningkatan kinerja karyawan Es Teh Indonesia dengan faktor utama motivasi, pelatihan dan insentif kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus. (2018). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar. 1-98.
- Anggriawan, K.H., D. Hamid., dan M. D. Mukzam. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Jurnal Administrasi Bisnis 28(1):50-55.
- Budiarta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 3(1), 1-10.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke delapan belas, Bumi Aksara.
- Indryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sunardi, H. P. (2018). Persepsi Karyawan dalam Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 9(1), 55 - 70.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.