

**PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN, MOTIVASI
KERJA DAN BONUS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN DI BUTIK ALRATZ OFFICIAL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

DEVI SRI WULANDARI

NPM. 2201110061

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Devi Sri Wulandari

Nomor Pokok/NIRM : 2201110061

Jurusan / Prog.Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN,
MOTIVASI KERJA, DAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI
BUTIK ALRATZ OFFICIAL

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 4-April-2026 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 2-April-2026 Pembimbing II : Dr. Dian Yulistarini, S.TP,M.M.,M.Si., C. CL
NIDN : 0222118101

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi



Dr.Hj. Msy. Mikial,SE,M.Si, Ak. CA,CSRS

NIDN: 0201018001

Tanggal 6 April -2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

NIDN: 0226028303

Tanggal 4 April 2026


051/PS/DFEB/26

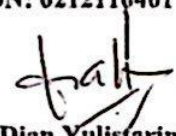
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

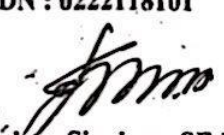
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Devi Sri Wulandari
Nomor Pokok/ NIRM : 2201110061
Jurusan / Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN,
MOTIVASI KERJA, DAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI
BUTIK ALRATZ OFFICIAL

Penguji Skripsi :

Tanggal 1-April-2026 Ketua Penguji : 
: Dr. Ir. Hj. Yusto Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 2-April-2026 Penguji I : 
: Dr. Dian Yulistarini, S.TP,M.M.,M.Si., C. CL.
NIDN : 0222118101

Tanggal 2-April-2026 Penguji II : 
: Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Mengesahkan :

Dekan



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0201018001
Tanggal : 6 April 2026

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303
Tanggal : 4 April 2026

ii

051/PS/DFEB/26

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Sri Wulandari
Nomor Pokok/NIRM : 2201110061
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN,
MOTIVASI KERJA DAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
DI BUTIK ALRATZ OFFICIAL

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini telah benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 31 Maret 2026



Devi Sri Wulandari

MOTTO

“ Allah tidak mungkin menguji seorang hambanya diluar batas kemampuannya “

(QS. Al-Baqarah: 286)

“ Tidaklah Allah SWT memberi ujian dalam hidupmu, kecuali karena dia mencintaimu dan ingin membuat hatimu kuat “

PERSEMBAHAN

1. Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini kupersembahkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan pertolongan-Nya.
2. Kepada kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti.
3. Untuk keluargaku yang selalu memberikan semangat dan dukungannya
4. Untuk pasanganku juga yang selalu menemani dan selalu mendukung setiap proses perkuliahan ini.
5. dan teruntuk, sahabat, teman, dan rekan kerjaku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Proposal ini dengan baik dan tepat waktu. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja dan Bonus terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di Butik Alratz Official”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, S. TP, M.M., M.Si., C. CL, Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Kedua orang tuaku, bapak Robert dan ibu Siti, yang telah memberikan kasih sayang, doa, serta dukungan yang luar biasa dalam setiap langkahku, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Terima kasih atas semua yang telah diberikan
8. Kakak, dan adikku yang selalu mendukung saya selama proses pembuatan skripsi ini terima kasih atas segala doanya.
9. Kepada pasanganku, yang selalu menemani perkuliahan serta pembuatan skripsi ini, mendengarkan semua keluh kesah dan selalu ada tiap masa sulit saya. Terima kasih karena sudah mendukung saya dalam keadaan apapun itu hingga saat ini.
10. Pemilik serta seluruh karyawan Butik Alratz Official yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.
11. Sahabat serta teman terima kasih atas kebaikan, kerjasamanya dalam dukungan, bantuan dan pengertiannya selama ini.
12. dan untuk diri saya sendiri, Devi Sri Wulandari terima kasih karena telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam setiap proses yang dilalui. Segala lelah, air mata, dan usaha menjadi bukti bahwa saya mampu melewati semuanya hingga sampai pada titik ini. Saya bangga dan bersyukur untuk setiap langkah yang saya jalani.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN BEBAS PERNYATAAN PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2.1.2 Pelatihan Keterampilan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Keterampilan	14
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Keterampilan	15
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Pelatihan Keterampilan.....	16
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Keterampilan	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19

2.1.3.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja	20
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.4	Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	22
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.4	Bonus.....	24
2.1.4.1	Pengertian Bonus	24
2.1.4.2	Bentuk-bentuk Bonus	25
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.4.4	Manfaat Bonus.....	27
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Bonus.....	28
2.1.5	Hubungan Antara Variabel	29
2.1.5.1	Hubungan Pelatihan Keterampilan dengan Produktivitas Kerja.....	29
2.1.5.2	Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	31
2.1.5.3	Hubungan Bonus dengan Produktivitas Kerja.....	32
2.1.5.4	Hubungan Bersama dan Interaksi	34
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	35
2.3	Kerangka Berpikir.....	36
2.4	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1	Tempat Penelitian.....	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data.....	39
3.2.1	Sumber Data	39
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.3.3	Sampling.....	42
3.4	Rancangan Penelitian	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	44

3.5.1 Variabel	44
3.5.1.1 Variabel bebas (Independen).....	44
3.5.1.2 Variabel Terikat (Dependen).....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	48
3.7 Uji Penelitian	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.8 Teknik Analisis Data.....	50
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.1.1 Uji Normalitas	51
3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.8.1.3 Uji Multikolinearitas.....	52
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	53
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.8.5 Uji Hipotesis.....	55
3.8.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	55
3.8.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	56
3.9 Sistematika Penulisan	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Butik Alratz Official.....	59
4.1.1 Sejarah Butik Alratz Official	59
4.1.2 Visi dan Misi Butik Alratz Official.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi Butik Alratz Official	61
4.1.4 Pembagian Tugas.....	63
4.1.5 Karakteristik Profil Responden.....	64
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	67
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	70
4.3 Uji Asumsi Klasik	73

4.3.1 Hasil Uji Normalitas	73
4.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	78
4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	80
4.7 Uji Hipotesis	81
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F)	81
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....	82
4.8 Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produktivitas kerja	07
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	35
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3 Skala Likert	49
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 3.5 Kriteria Pengujian Uji Simultan (F)	55
Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Uji Parsial (t).....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Keterampilan (X1)	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Bonus (X3)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Keterampilan (X1)	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bonus (X3).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Produktivitas Kerja dengan Pelatihan Keterampilan.....	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Produktivitas Kerja dengan bonus.	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Butik Alratz Official	61

ABSTRAK

DEVI SRI WULANDARI. Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Bonus terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di Butik Alratz Official. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, S. TP, M.M., M. Si., C. CI)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus terhadap produktivitas kerja pada karyawan di butik Alratz Official. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah populasi sekaligus responden yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 35 karyawan, karena penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda yang diuji menggunakan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja dan bonus terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara bersama-sama, pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Butik Alratz Official.

Kata kunci: pelatihan keterampilan, motivasi kerja, bonus, produktivitas kerja.

ABSTRACT

DEVI SRI WULANDARI. The Effect of Skill Training, Work Motivation, and Bonuses on Employee Work Productivity at Butik Alratz Official. (Supervised by Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M., M.Si., C.CI)

This study aims to examine the effect of skill training, work motivation, and bonuses on employee work productivity at Butik Alratz Official. The research employed a quantitative approach. The population of this study consisted of all employees, totaling 35 individuals, who also served as the respondents. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires distributed to all employees. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis, with hypothesis testing conducted using the t-test and F-test.

The results indicate that skill training has a positive but not significant effect on employee work productivity. Meanwhile, work motivation and bonuses have a positive and significant effect on improving employee productivity. Simultaneously, skill training, work motivation, and bonuses significantly influence employee work productivity at Butik Alratz Official.

Keywords: skill training, work motivation, bonuses, work productivity.

RIWAYAT HIDUP

Devi Sri Wulandari, lahir pada tanggal 21 mei 2003 di Palembang dari orang tua bernama Robert Hander dan Siti Rukmini, dia anak ke 3 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 132 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 46 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMK N 6 Palembang , lalu ia melanjutkan pendidikan pada universitas Tridinanti jurusan manajemen

Palembang, 31 Maret 2026

Devi Sri Wulandari

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri fashion di Indonesia terus menunjukkan peningkatan yang pesat. Permintaan masyarakat akan pakaian yang trendi, berkualitas, dan mencerminkan identitas pribadi semakin tinggi, khususnya di kalangan kelas menengah atas. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok individu dalam menghasilkan output kerja secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, produktivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, daya saing, dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis fashion di Indonesia, tingkat persaingan yang semakin tinggi, baik dari *platform e-commerce* seperti Shopee dan Tokopedia maupun dari butik kompetitor lokal yang menawarkan harga lebih kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, peningkatan produktivitas kerja menjadi faktor penting bagi keberlangsungan dan daya saing usaha. Secara konseptual, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam satuan waktu tertentu (Wardani, 2024)

Peningkatan produktivitas juga memberikan manfaat signifikan, antara lain peningkatan pendapatan dan jaminan sosial yang berdampak pada peningkatan daya beli masyarakat serta kesejahteraan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2016). Studi terkini menunjukkan bahwa di Indonesia, pemanfaatan teknologi digital dan peningkatan kapabilitas SDM secara langsung berkorelasi positif dengan produktivitas tenaga kerja, khususnya melalui akses internet dan kontribusi modal manusia (Maharani et al., 2025).

Namun, butik ini menyadari adanya faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas, yaitu pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus, yang jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 20-30% di UMKM ritel (Khan et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan, dengan harapan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen butik.

Salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah pelatihan keterampilan, yang dirancang untuk membekali karyawan dengan kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian karyawan dalam aspek spesifik industri fashion, seperti keterampilan menjahit, pembuatan pola yang cepat, serta teknik payet pakaian untuk memenuhi standar kualitas tinggi.

Dengan pelatihan yang efektif, karyawan tidak hanya dapat bekerja lebih efisien misalnya, mengurangi waktu produksi per item dari 4 jam menjadi 3 jam, tetapi juga meminimalkan kesalahan produksi (seperti cacat jahitan yang menyebabkan retur hingga 10%) dan meningkatkan kualitas akhir produk, yang

pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan dan repeat order (Noe, 2020) Pelatihan keterampilan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif (Robbins & Judge, 2021) Pelatihan kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan (Andi Tarlis et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan (Wulandari & Kusjono, 2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian (Guslani et al., 2023) program pelatihan berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan. Pelatihan ini dapat diberikan melalui pendidikan non-formal, kursus, atau program pelatihan kerja yang bertujuan membekali peserta dengan keterampilan praktis yang relevan dengan tuntutan pasar kerja (I. Kusnadi et al., 2024)

Namun, di butik ini, kegiatan pelatihan keterampilan belum dapat dilakukan secara konsisten karena beban *deadline* pekerjaan yang tinggi, seperti lonjakan pesanan yang meningkat, sehingga waktu luang untuk sesi pelatihan terbatas, menyebabkan stagnasi kemampuan karyawan dan peningkatan risiko kesalahan operasional. Ketidakkonsistenan pelatihan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) fashion Indonesia mengurangi efisiensi kerja hingga 15% (Dwi Putri Sari & Agus Wijaya., 2021).

Selain pelatihan keterampilan, motivasi kerja memainkan peran vital dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memicu seseorang untuk bertindak, berusaha, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas pekerjaannya guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Motivasi kerja juga memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal (seperti rasa pencapaian diri) dan eksternal (seperti pengakuan dari atasan) yang membuat karyawan lebih semangat, berkomitmen, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan inisiatif kerja (Fred Luthans & Carolyn Youssef, 2021).

Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (M. Hasan, 2020). Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran kerja (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2022).

Penelitian yang dilakukan (Wardani, 2024), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Sama halnya dengan penelitian (Bassang & Sapan, 2023), menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi juga dapat timbul oleh adanya apresiasi dari tempat usaha berupa bonus. Bonus ini sebagai bentuk insentif finansial atau non-finansial, dapat secara

signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat serta produktif guna mencapai target yang telah. Bonus adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas kinerja, kontribusi, atau pencapaian tertentu. Bonus dapat diberikan secara periodik (misalnya tahunan atau per kuartal) maupun insidental, tergantung pada kebijakan perusahaan dan hasil kerja individu atau tim

Bonus berfungsi sebagai penguatan positif yang menyelaraskan tujuan individu dengan organisasi, mengurangi turnover karyawan hingga 20% di ritel kecil (Milkovich et al., 2020). Bonus berbasis kinerja meningkatkan produktivitas di sektor jasa sebesar 20%, tetapi memerlukan desain yang adil untuk menghindari demotivasi akibat persepsi ketidakadilan (Cerasoli et al., 2023). Bonus merupakan salah satu bentuk kompensasi variabel yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar mencapai target yang telah ditetapkan serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2021).

Penelitian yang dilakukan (Salsabela, 2025), menyatakan bahwa Bonus berpengaruh signifikan pada produktivitas. Penelitian lainnya yang dilakukan (Daeli, 2024), menyatakan bonus efektif meningkatkan kinerja/produktivitas bila mekanisme pemberian tepat.

Menurut Putri & Santoso (2023), terdapat pengaruh signifikan pelatihan keterampilan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ritel modern. Penelitian tersebut, yang melibatkan 200 responden menggunakan analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh bahwa, pelatihan keterampilan

secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sementara motivasi kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan produktivitas. Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan keterampilan serta motivasi kerja terhadap karyawan, meskipun belum secara eksplisit menyertakan variabel bonus.

Adapun fenomena penelitian tentang pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus terhadap produktivitas karyawan di butik ini mencerminkan tantangan nyata dalam meningkatkan produktivitas. Meskipun pernah melaksanakan pelatihan keterampilan dasar pada tahun 2020-2021, pelaksanaannya tidak konsisten akibat pandemi *COVID-19* dan peningkatan volume pesanan, sehingga kemampuan karyawan bervariasi, beberapa mahir dalam payet, sementara yang lain kesulitan dengan teknik menjahit, menyebabkan waktu produksi molor hingga 15-20% dari target.

Kualitas dan kuantitas kerja karyawan pun belum memadai, karena masih banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu. Motivasi kerja karyawan juga tidak terancang dengan optimal karena dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan bekerja, seperti beban kerja *overtime* dan lemburan tanpa kompensasi memadai, kurangnya pengakuan pencapaian, yang mengakibatkan tingkat engagement, kurangnya komunikasi serta kurang disiplinnya para karyawan.

Selain itu, sistem pemberian bonus tidak konsisten, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, yang berdampak pada penurunan inisiatif kerja, beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang

antara bonus dengan gaji pokok. Kondisi ini menyebabkan timbulnya kekurangan terhadap produktivitas kerja yang tidak efektif dan efisien.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja (Januari 2024 - Desember 2024)

No	Bulan	Jahitan Masuk (Potong)	Dalam Proses(Potong)	Jahitan Selesai (Potong)	Keterangan
1	Januari	90	10	85	Produktivitas stabil
2	Februari	95	11	82	Pesanan meningkat
3	Maret	98	13	86	Beban kerja meningkat
4	April	110	20	92	Menjelang hari raya
5	Mei	120	25	95	Pesanan tinggi
6	Juni	115	22	93	Keterlambatan produksi
7	Juli	85	15	70	Penurunan pasca lebaran
8	Agustus	95	14	81	Belum optimal
9	September	100	18	82	Target belum tercapai
10	Oktober	105	20	85	Beban meningkat
11	November	110	22	88	Penumpukan pekerjaan
12	Desember	130	22	108	Lonjakan akhir tahun
Total		1.253	212	1.167	

(Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan data proses produksi jahitan selama satu tahun, terlihat bahwa jumlah jahitan masuk cenderung meningkat setiap bulan, namun tidak diikuti oleh peningkatan jumlah jahitan yang selesai secara seimbang. Hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan dalam proses, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Butik Alratz Official belum optimal. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh pelatihan keterampilan yang belum konsisten, motivasi kerja yang belum stabil, serta sistem pemberian bonus yang belum

terstruktur dengan baik, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA, SERTA BONUS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI BUTIK ALRATZ OFFICIAL**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan ketiga variabel dalam konteks UMKM fashion Indonesia, serta rekomendasi praktis untuk meningkatkan daya saing butik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di butik Alratz Official ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di butik Alratz Official ?
3. Apakah bonus berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di butik Alratz Official?
4. Apakah pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di butik Alratz Official?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh pelatihan keterampilan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pengaruh bonus secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan bonus secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di butik Alratz Official.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi manajemen Butik Alratz Official dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan pemberian bonus, yang merupakan variabel utama dalam judul skripsi. Strategi ini dapat diimplementasikan secara bertahap, mulai dari identifikasi kebutuhan karyawan hingga evaluasi dampak, dengan tujuan mencapai produktivitas yang optimal di lingkungan ritel fashion yang dinamis.
2. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks industri ritel Indonesia, dengan potensi untuk memperluas pemahaman tentang interaksi variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., & Pandi. (Eds.). (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed., Vol. 1).
- Alhawari, S., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. (2024). Factors influencing employee productivity in contemporary organizations. *Journal of Management Development*, 43(2), 112–128.
- Anggraini, R., & Simamora, R. (2025). Pelatihan, upah, insentif, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.4901>
- Arief, R. Z., & Muhafi. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK RO Bangkalan tahun 2019. *Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 36–42. <https://publikasi.stkipgri-bkl.ac.id/index.php/ECS/article/view/404>
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2022). Effectiveness of training across modalities. *Personnel Psychology*, 75(3).
- Bambang, S., & Putra, Y. R. D. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3).
- Bassang, B., & Sapan, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 101–112.
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., & Tannenbaum, S. I. (2023). Antecedents and outcomes of employee incentives and bonus systems. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 170.
- Creswell, J. W. (2024). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Daeli, N. (2024). Efektivitas sistem bonus terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 88–100.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation* (Latest ed., Vol. 1). Guilford Press.
- Fajarsyah, D., & Okfernando, A. (2025). Factors affecting training effectiveness and employment outcomes. *International Journal of Vocational Studies*, 8(1).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2021). The role of motivation in workplace performance. *Work & Motivation Journal*, 45(2), 113–128.
- Guslani, S., Sari, I., & Wulandari, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 34–45.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate*

- data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2019). Pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Administrasi & Manajemen*, 6(2), 87–95.
- Hasan, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmu Organisasi*, 6(1), 33–41.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2024). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran* (Edisi terbaru). Alfabeta.
- Istiono, M. (2021). Produktivitas kerja dalam perspektif SDM modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 1–12.
- Khan, M. A., Khan, M. A., & Ali, A. (2023). Human capital development and SME productivity. *Journal of Small Business Management*, 61(3), 890–912.
- Kumar, R. (2022). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. SAGE Publications.
- Kusnadi, I., Putra, F., & Adi, S. (2024). Teknik sampling dalam penelitian manajemen. *Jurnal Penelitian Kuantitatif*, 5(1), 22–36.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (Latest ed.). McGraw-Hill Education.
- Maharani, D., Putra, R., & Sari, N. (2025). Digitalization and human capital on labor productivity in Indonesia. *Journal of Asian Economics*, 89, 101620.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugroho, S., & Widodo, B. (2022). Dampak pelatihan terhadap peningkatan kemampuan produksi karyawan industri kecil. *Jurnal Produktivitas*, 4(1), 30–38.
- Prabowo, B., Taufik, A., & Nisa, L. (2018). Motivasi kerja sebagai faktor penentu produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(4), 55–63.
- Pratama, R., & Sari, F. (2023). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 77–89.
- Purnomo, Y., Wahyono, D., & Latifah, I. (2025). Pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus PT Advantage SCM Semarang). *Jurnal Ekonomi Logistik*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.131>
- Putri, A. R., & Santoso, B. (2023). Pelatihan keterampilan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 101–115.

- Rahmawati, S., & Nugroho, F. (2024). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metode Penelitian*, 12(1), 33–45.
- Ridha, K. (2024). Pengaruh pelatihan keterampilan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 6(2), 55–68.
- Rizqi, A., & Kuswinarno, D. (2022). Pengembangan keterampilan karyawan di era digital. *Jurnal Human Capital*, 6(2), 12–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. (2021). The science of training and development. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(2), 52–70.
- Salsabela, A. Z. (2025). Pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(1), 22–34.
- Sari, D. P., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh ketidakkonsistenan pelatihan terhadap efisiensi kerja pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) fashion di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 145–160.
- Sari, I. P., & Wulandari, A. (2025). Motivasi berprestasi yang memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai faktor pendukung. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 27(1), 45–58. <https://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>
- Sari, R., & Putra, B. (2021). Konsistensi pelatihan dan dampaknya terhadap efisiensi kerja UMKM fashion. *Jurnal Industri Kreatif*, 9(2), 44–52.
- Sari, R., & Putra, B. (2025). Penggunaan kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian SDM. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 10(1), 20–29.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sonjaya, R. P., Aliyya, F. R., Naufal, S., & Nursalman, M. (2025). Pengujian prasyarat analisis data nilai kelas: Uji normalitas dan uji homogenitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1627–1639. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24426>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kombinasi* (Edisi terbaru). Alfabeta.
- Suprpto, A., Widodo, D., & Amelia, R. (2023). Dimensi produktivitas kerja dalam perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Operasional*, 5(2), 77–89.
- Suswanti, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123–145.
- Suwanto, H., & Wibisono, T. (2021). Produktivitas kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 1–10.
- Tarlis, A. A., Fitrah, R., & Rahmayanti, D. (2021). Pengaruh pelatihan kerja

- terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Journal Article*, 18(2).
- Vitayanti, D., & Firdaus, A. (2024). Analisis produktivitas dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 88–102.
- Wardani, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 101–115.
- Wibowo, A., & Setiawan, B. (2024). Motivasi kerja: Indikator dan pengaruhnya dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 15(1), 67–89.
- Wibowo, T., & Santoso, R. (2021). Peran motivasi sebagai mediator dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 6(2), 55–67.
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 85–96.
- Yuniarni, N., Prasetyo, B., & Lubis, A. (2024). Pelatihan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 11(2), 44–58.
- Zulkarnain, A., & Saputri, D. (2024). Sistem bonus berbasis kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal MSDM*, 8(2), 67–80.