

**MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA CIPTA
GEMILANG (SCG) LAHAT**



Skripsi

**Nama : Dwi Elpino Satria
NIM : 212016295**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Skripsi

**MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA CIPTA
GEMILANG (SCG) LAHAT**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Dwi Elpino Satria

NIM : 212016295

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Elpino Satria
NIM : 212016295
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Dwi Elpino Satria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

Nama : Dwi Elpino Satria
NIM : 212016295
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I,



Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M
NIDN: 0023075901

Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Abstract

Dwi Elpino Satria / 212016295/2020 / The Work Motivation and Job Training on Employee Performance at PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

The formulation of the problem in this study was whether or not there an influence of work motivation and job training on employee performance at PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat. The population in this study was 129 employees, with a sample of 88 respondents. The sampling technique used simple random sampling. The data used was cross section data. The methods of data collection were through questionnaires and documentation. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, Hypothesis F_{test} and t_{test} , and the coefficient of determination. The results of the analysis showed that there was a positive influence on the motivation and job training variables on employee performance, with the regression equation $Y = .218 + 0.742 X_1 + 0.176 X_2$. F test results showed $F_{obtained} 293.177 > F_{table} 2.37$, meaning that there was a significant influence between work motivation variables and job training on employee performance. The results of the t test showed the value of $t_{obtained} 14.492 > t_{table} 1.662$ for work motivation variables, meaning that there was a significant influence of work motivation variables on employee performance, and $t_{obtained} 2.086 > t_{table} 1.662$ for job training variables, meaning that there was a significant influence of job training variables on employee performance. The results of the coefficient of determination showed that the variables of work motivation and job training can contribute to the ups and downs of employee performance, with the resulting contribution was 87%. The results showed that there was an influence of work motivation and job training on the employees performance of PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

Keywords: Work Motivation, Job Training and Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 95 / Abstract / LB / UMP / VII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

ABSTRAK

Dwi Elpino Satria / 212016295 / 2020 / Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat. Populasi dalam penelitian ini 129 orang karyawan, dengan sampel berjumlah 88 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan adalah data kerat lintang. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 0,218 + 0.742 X_1 + 0.176 X_2$. Hasil Uji F menunjukkan $F_{hitung} 293,177 > F_{tabel} 2,37$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 14,492 > 1,662 t_{tabel}$ untuk variabel motivasi kerja, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan $t_{hitung} 2,086 > t_{tabel} 1,662$ untuk variabel pelatihan kerja, artinya ada pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 87%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat dapat terselesaikan. Sholawat dan Salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada AyahandaKu Dahrin dan IbundaKu Pujiarti, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Fauzi Ridwan, H. Drs., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Anwar Husin Umrie, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis selama menempuh pendidikan.

8. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kawan-kawanku seperjuangan mulai awal kuliah hingga akhir khususnya di squad nub, terima kasih atas canda tawa, suka duka, dan berjuang bersama serta ikut membantu dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Posko 134 dan masyarakat Kampung KB Layang-layang Kelurahan 29 ilir, terima kasih atas kerja samanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.
11. Keluarga Besar PSHT, khususnya PSHT Komisariat Universitas PGRI Palembang.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangn. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Dwi Elpino Satria

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Abstract.....	v
Abstrak.....	vi
Halaman Prakata	vii
Daftar Isi	ix

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi Dan Sampling	25
E. Data Yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Uji Instrumen	28
H. Analisis Data Dan Teknik Analisis	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran.....	71
Daftar Pustaka.....	72
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wrether dan Davis dalam buku Edi Sutrisno (2017: 4) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang tidak akan mungkin mencapai hasil

yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan, melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Wood et. al dalam buku Donni Juni Priansa (2018: 201-202) menjelaskan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Chan dalam buku Donni Juni Priansa (2018: 175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan dalam pengertian antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batubara, alamat kantornya terletak di Jl Jaksa Agung R Suprpto RT/RW 011/004 Kelurahan Bandar Agung, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat. Sedangkan untuk alamat tambangnya terletak di Desa Lebak Budi, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat.Sumatera Selatan. PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat memiliki karyawan sebanyak 129 yang terbagi dalam beberapa divisi. Berikut ini tabel jumlah produksi PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

Tabel I.1

Jumlah Target Produksi PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	2015	300.000	250.000	83%
2	2016	300.000	270.000	90%
3	2017	350.000	300.000	86%
4	2018	350.000	290.000	83%
5	2019	400.000	330.000	83%

Sumber : PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat dari tahun 2015-2019 belum optimal dan hasil kinerja yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun.

Kinerja karyawan ialah aspek yang penting diperhatikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat kinerja karyawannya belum optimal, terlihat dari fenomena yang terjadi seperti beberapa karyawan tidak mampu memenuhi volume

pekerjaan atau target perusahaan, kurangnya kemandirian karyawan dalam mengemban tugas/pekerjaan dimana masih banyak bergantung pada orang lain, kurangnya inisiatif terhadap pekerjaan dan karyawan masih menunggu perintah, karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun terkadang perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat. Kurangnya penghargaan atas prestasi yang diraih oleh karyawan, fasilitas kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti masih menggunakan peralatan kerja lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mengalami kendala saat melakukan kegiatan kerja, pimpinan kurang memperhatikan atas pengakuan terhadap karyawan seperti memberikan pujian atas hasil kerja yang memuaskan, kondisi kerja/lingkungan kerja karyawan kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit.

Selanjutnya, fenomena yang terjadi pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat dalam pelatihan kerja. Tujuan pelatihan belum tercapai secara optimal terlihat dari keterampilan dan kemampuan karyawan kurang meningkat, materi dan metode pelatihan yang diberikan perusahaan sulit dipahami oleh karyawan, peserta pelatihan belum bisa mencakup banyak karyawan, akibatnya beberapa karyawan kurang memahami metode yang digunakan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat, bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian tentang **Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerjasecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Supandi Soegoto dan Max Saleleng. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal: EMBA
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Galih Candra Kusuma dkk. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal: Administrasi Bisnis.
- Lia Riantika Tanujaya. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. Jurnal: AGORA.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian*. (2018). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.