

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIUM  
TRIMEGAH UTAMA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Orina Hijra**

**NIM : 212018292**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PREMIUM TRIMEGAH UTAMA  
PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Orina Hijra**

**NIM : 212018292**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Orina Hijra

NIM : 212018292

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang

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 pembimbing.
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 hari terdapat 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, Februari 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama  
Palembang

Nama : Orina Hijra

NIM : 212018292

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,



DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si.  
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,



Edy Liswani, S.E., M.Si  
NIDN: 0027086001

Mengetahui  
Dekan  
dan Ketua program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN/NBM: 0221036902

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

*Sebuah permata tidak akan dapat dipoles tanpa gerakan, demikian juga seseorang tidak akan menjadi sukses tanpa tantangan.*

*Terus semangatkan dan bersyukur karena banyak diluar sana yang tidak seberuntung kita*

*Impian yang besar dimulai dari doa-doa yang terpanjatkan*

*Terucap Syukurku kepadamu Ya Allah...*

*Skripsiku ini ku persembahkan kepada:*

- *Ayahanda ( Dori ) dan Ibundaku ( Arnawati) tercinta*
- *Adik kandungku tersayang Ardoni Sanjaya dan Septia Vita Rina serta kepada siapapun yang telah mendukungku*
- *Almamater yang ku banggakan*



## 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 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada AyahandaKu Dori dan IbundaKu Arnawati, 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, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Hj. Fatimah, S.E, M.Si. selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Edy Liswani, SE., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat-sahabatku Wisni, Widya, Indah, Kholiza, Reza, dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.
8. Dan juga teman-teman KKN DPL 25 Terimakasih atas kerja samanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.

9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. 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 kekurangan. 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, Februari 2022

Penulis

Orina Hijra

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	
Halaman Judul.....	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	i
Halaman Pengesahan.....	i
Halaman Motto dan Persembahan.....	ii
Halaman Prakata .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak.....	x
Abstract .....	xi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan penelitian .....	9
D. Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka .....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	35
C. Hipotesis.....	37
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38



B. Lokasi Penelitian .....	39
C. Operasionalisasi Variabel .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	40
E. Data Yang Diperlukan .....	42
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
C. Perbandingan Penelitian Sebelumnya .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	75
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>76</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>78</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 .....	5
Tabel I.2 .....	6
Tabel I.3 .....	7
Tabel II.1 .....	34
Tabel III.1 .....	39
Tabel III.2 .....	40
Tabel III.3 .....	42
Tabel III.4 .....	45
Tabel IV.1 .....	53
Tabel IV.2 .....	54
Tabel IV.3 .....	54
Tabel IV.4 .....	55
Tabel IV.5 .....	56
Tabel IV.6 .....	57
Tabel IV.7 .....	58
Tabel IV.8 .....	60
Tabel IV.9 .....	62
Tabel IV.10 .....	64
Tabel IV.11 .....	65
Tabel IV.12 .....	66
Tabel IV.13 .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 .....	37
-------------------	----

## Daftar Lampiran

1. Jadwal Penelitian
2. Kuesioner
3. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Uji Validitas
5. Uji Releabilitas
6. Data tabulasi regresi linear berganda
7. Regresi Linear Berganda
8. Uji t
9. Uji F
10. Koefisien determinasi/ Uji  $r^2$
11. Tabel Frekuensi
12. Tabel R
13. Tabel t
14. Tabel F
15. Sertifikat pelatihan SPSS
16. Sertifikat Aik
17. Plagiarism Checker X Originality Report
18. Kartu Aktivitas Bimbingan

## **Abstrak**

### **Orina Hijra / 212018292 / 2022 / Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 67 karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang sebesar 70,3%.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja.**

## **Abstract**

### **Orina Hijra / 212018292 / 2022 / The Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Premium Trimegah Utama Palembang**

This study aims to determine the effect of job training and work motivation on the performance of employees of PT. Premium Trimegah Utama Palembang. The total population in this study were 80 employees and the samples taken were 67 employees. sampling technique using purposive sampling technique. The type of research used is associative research. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is using a questionnaire. Data analysis used quantitative qualitative data analysis. The data analysis technique used multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression data processing indicate that there is a positive influence on job training and work motivation variables on the performance of PT. Premium Trimegah Utama Palembang. The results of the F test indicate that there is a significant effect of job training and work motivation on the performance of employees of PT. Premium Trimegah Utama Palembang. The results of the t-test indicate that there is a significant effect of job training on employee performance and there is a significant effect of work motivation on the performance of employees of PT. Premium Trimegah Utama Palembang. The results of the coefficient of determination indicate that the contribution of job training and work motivation to the performance of employees of PT. Premium Trimegah Utama Palembang amounted to 70,3%.

**Keywords: Employee Performance, Job Training, Work Motivation.**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang atau lembaga yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor di antaranya sumber daya alam, sumber daya manusia dan modal. Di dalam sebuah perusahaan, dibandingkan dengan faktor lainnya, faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Jika organisasi/perusahaan gagal mencapai tujuannya, faktor manusialah yang menjadi penyebabnya. Oleh karena itu, karyawan perlu didorong atau dimotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai kinerja yang baik pula. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan adanya tanggung jawab manajemen untuk mengelola sumber daya manusia tersebut. manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan, terutama manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi, yang menjadi penentu terhadap kelancaran sebuah organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2017:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Menurut Hasibuan (2018 : 10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja para karyawan, jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan baik maka kinerja yang dihasilkanpun akan baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari setiap karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dibuktikan dengan hasil karya yang nyata. Mangkunegara (2020:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan dan kompetensi yang memadai bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu perlu adanya suatu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Pelatihan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan baik untuk individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan pelatihan yang menjadi proses pembelajaran jangka pendek bagi karyawan dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan baik dengan tujuan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik di dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2021:128) pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang pada dasarnya menjadi dorongan dan penyemangat bagi karyawan untuk dapat bekerja mencapai target yang ditetapkan perusahaan agar dapat memperoleh bonus yang mereka harapkan.

Menurut Kholilah (2018:57) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan

perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan (goal) atau insentif. Dengan demikian motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam suatu perusahaan.

PT. Premium Trimegah Utama merupakan salah satu perusahaan ritel yang bergerak dalam bidang penjualan furniture dan elektronik, barang-barang yang dijual bergaransi yang telah memenuhi standar dari perusahaan. Barang-barang tersebut dijual kepada masyarakat baik secara kredit maupun secara tunai dan didukung oleh sejumlah karyawan yang merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Premium Trimegah Utama terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 2271-2272 Simpang Sekip Palembang.

Karyawan pada hakikatnya sebagai tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Maka dari itu diharapkan agar karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik yang dapat diperoleh melalui pelatihan yang diberikan serta motivasi dari atasan agar mereka bisa bekerja lebih giat dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan dari hasil kinerja yang diberikan. Kinerja perusahaan dapat dilihat pada table I.1 berikut

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Penjualan**  
**PT. Premium Trimegah Utama Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan Furniture – Elektronik (Rp)</b>	<b>Realisasi Penjualan Furniture – Elektronik (Rp)</b>	<b>Target Yang Belum Tercapai</b>
2016	Rp 2.500.000.000	Rp 1.975.000.000	21%
2017	Rp 2.500.000.000	Rp 1.875.531.000	25%
2018	Rp 2.500.000.000	Rp 1.900.121.000	24%
2019	Rp 2.500.000.000	Rp 1.625.521.000	35%
2020	Rp 2.500.000.000	Rp 1.325.135.000	47%

Sumber PT. Premium Trimegah Utama Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja PT. Premium Trimegah Utama Palembang belum mampu mencapai tujuan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain kinerja para karyawan belum optimal karena kurangnya kemampuan atau kompetensi karyawan dalam mendapatkan konsumen, yang disebabkan karena kurangnya pemahaman dan pengetahuan karyawan mengenai produk-produk yang dipasarkan. Selain itu kualitas kerja yang dicapai karyawan belum maksimal, kuantitas kerja yang dihasilkan pun belum mampu untuk mencapai target ditetapkan oleh perusahaan dan juga karyawan kurang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja dimana dalam melakukan pekerjaannya karyawan sering bergantung terhadap orang lain. Selain itu karyawan juga tidak mempunyai inisiatif sendiri dalam bekerja untuk mencapai target penjualan, mereka hanya menggunakan ide-ide ataupun metode yang lama dan tidak ingin berinisiatif untuk menciptakan hal-hal baru dalam melakukan promosi penjualan guna

mencapai target perusahaan. Setelah peneliti melakukan pra survey kuisisioner yang disebarakan kepada 30 karyawan diketahui jika pelatihan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel I.2**  
**Hasil Jawaban Responden Setuju dan Tidak Setuju guna Mengetahui Fenomena Pelatihan Kerja PT. Premium Trimegah Utama Palembang**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	36,7%	63,3%
2	Metode yang digunakan dalam pelatihan mudah dipahami	40%	60%
3	Karyawan selalu bersemangat mengikuti pelatihan	46,7%	53,3%

Sumber: Hasil jawaban kuesioner dari 30 responden PT. Premium Trimegah Utama Palembang

Berdasarkan Tabel di atas dari hasil jawaban 30 responden PT. Premium Trimegah Utama Palembang ada fenomena yang terjadi pada variabel pelatihan kerja. Kurangnya materi pelatihan yang diberikan seperti materi mengenai strategi negosiasi lanjutan (advanced), materi mengenai pemasaran kreatif yang sangat dibutuhkan dalam era globalisasi yang serba modern pada saat ini serta pelatihan mengenai digital marketing. Metode pelatihan yang diberikan perusahaan sulit untuk dipahami oleh para karyawan, karena biasanya pelatihan mencakup banyak karyawan, akibatnya beberapa karyawan kurang memahami metode pelatihan yang digunakan dan kurang bersemangatnya para karyawan/peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan juga menjadi penyebab kinerja karyawan menurun.

**Tabel I.3**  
**Hasil Jawaban Responden Setuju dan Tidak Setuju guna**  
**Mengetahui Fenomena Motivasi Kerja PT. Premium Trimegah Utama**  
**Palembang**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	30%	70%
2	Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sudah baik	36,7%	63,3%
3	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi	46,7%	53,3%

Sumber: Hasil jawaban kuesioner dari 30 responden PT. Premium Trimegah Utama Palembang

Tabel di atas menunjukkan adanya fenomena yang terjadi pada variabel motivasi kerja. Kurang termotivasinya para karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat pada tabel I.3 pada pernyataan satu dimana banyaknya jawaban tidak setuju dari reponden atas pernyataan tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan saat karyawan mencapai target belum sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, karyawan mengharapkan insentif yang lebih dari perusahaan seperti insentif yang berupa bonus tambahan, karena kurangnya insentif yang diberikan menyebabkan kurang termotivasinya karyawan dalam mencapai target penjualan dan jika hal ini dibiarkan terus menerus akan menyebabkan karyawan malas untuk bekerja lebih giat lagi. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti tidak disediakan kursi untuk menunggu bagi para pembeli, lahan parkir yang sempit dan fasilitas kenyamanan yang masih kurang mendukung seperti AC. Kurangnya kebutuhan sosial antar karyawan seperti karyawan senior kurang maksimal dalam memberikan arahan dan masukan kepada karyawan junior

begitupun sebaliknya karyawan junior segan untuk bertanya kepada karyawan senior sehingga komunikasi antar karyawan kurang optimal dan kebersamaan antar karyawan pun kurang terjalin dengan baik dan sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan yang menyebabkan hubungan sosial menjadi kurang harmonis dan tidak kompak. Tidak adanya penghargaan ataupun pengakuan dari perusahaan terhadap pencapaian yang telah mereka dapatkan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premium Trimegah Utama Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang ?
2. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka tujuan untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai teori-teori manajemen SDM khususnya pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Premium Trimegah Utama Palembang mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk penelitian selanjutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asiati, Diah Isnaini. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Palembang.
- Fauza Ilmia. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarief Kasim Riau Pekanbaru.
- Hasan, M Iqbal. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendro, Omar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang: CV. Amanah.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Latif Budi Pramono, dkk. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 9, No. 1. 46-60.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang. 2021: *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Andi Prayogi dan M. Nursidin. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Medan*. 216-222.

- Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 4, No. 1.* 41-46.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.*
- Setyowati Subroto. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tegal Shipyard Utama. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 12, No. 1.* 18-33
- Shinta Noratta dan Budi Prabowo. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Jurnal Ekonomi Efektif. vol 1, No 3.* 162-172.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D.* Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Wahjono, Sentot Imam. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.