

**PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT USAHA
TEBENAN**



SKRIPSI

Nama : Deden Aulady

NIM : 212017098

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT USAHA
TEBENAN**

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



**Nama : Deden Aulady
NIM : 212017098**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deden Aulady
NIM : 212017098
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan

Dengan ini 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 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.



Juni 2021

Deden Aulady

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Unit
Usaha Tebenan
Nama : Deden Aulady
NIM : 212017098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501


Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN :0215117901

Mengetahui,
DekanU.b.
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.“

(Al-Baqarah: 286)

“ Angin tidak berembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya “

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- Kedua orang tua ku tercinta
- Adik perempuanku tersayang
- Para teman-teman grub majelis
- Teman dan sahabat ku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Muzakar) dan Ibunda ku (Ria Eviana) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis, serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing 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. Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Muzakar dan Ibunda Ria eviana yang tak henti-hentinya medoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini..
8. Seluruh keluarga besar ku di Tebenan, Banyuasin.
9. Terima kasih teman-teman “Manajemen C”.
10. Terima kasih teman-teman Majelis Taqlim Nuraini

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah S.W.T membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Palembang, Mei 2022

Deden Aulady

DAFTAR ISI

Cover.....	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Lembar Pengesahan	iii
Motto Dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya.....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Operasional Variabel	22
D. Populasi dan Sampling.....	23
E. Data yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	59
Daftar Pustaka	
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan (Arianty dkk 2016:2). Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis (Saripudin dkk 2015:136).

Perubahan yang terjadi dalam era teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnis serta perilakunya, preferensi dan tuntutan konsumen. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif dan akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan (speed, innovation and sustainable). Dalam hal ini, perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dalam berbagai bidang masing-masing. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan(Sulistiyani dan Rosidah 2015:136)

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988;132) adalah alasan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan apabila kebutuhan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata pendidikan dan pelatihan adalah kata yang telah umum kita dengar dan bicarakan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi.

Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan ketrampilan para karyawan, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara 2016:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Karyawan dengan IQ dan pendidikan yang memadai akan mampu dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi terkait dengan sikap

pimpinan terhadap karyawan di lingkungan organisasionalnya. Semakin tinggi faktor kemampuan dan faktor motivasi tersebut maka semakin besar kinerja karyawan. Menurut (Flippo dalam Hasibuan 2012:69) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran kinerja pelaksanaan tugas. Saat ini, ada organisasi yang mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan pada saat iklim bisnis tidak menguntungkan dan melaksanakannya kembali saat kondisi ekonomi pulih kembali. Namun perlu diingat, untuk wawasan jangka panjang lebih bijaksana bila diterapkan saat ini. Menurut (Rachmawati 20015:119), jika pendidikan dan pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu saja, risiko-risiko berikut tetap saja bisa muncul, kemampuan karyawan berkurang, kinerja menurun, kehilangan gairah belajar dan merasa tidak dihargai lagi, membangun lagi sarana dan fasilitas pelatihan juga akan menyita waktu dan biaya. Namun, banyak juga organisasi yang berkeyakinan bahwa pendidikan dan pelatihan justru paling diperlukan saat bisnis sedang lesu, karena beban pekerjaan karyawan agak berkurang sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk belajar. Persoalan yang timbul dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung kinerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah, hal ini disebabkan karena perusahaan memilih metode yang salah.

PTPN VII Unit Usaha Tebenan merupakan pabrik karet yang berada di Desa Tebenan, Kecamatan Betung, Kabupaten Banyuasin. Unit Usaha ini merupakan unit budidaya tanaman karet dan memiliki pabrik pengolahan karet yang menghasilkan SIR 20 dengan kapasitas 40 ton karet kering perhari. Produksi karet dari PTPN VII Unit Usaha Tebenan dipasarkan ke konsumen didalam negeri maupun di ekspor ke mancanegara melalui PT Kharisma Pemasaran Bersama

Nusantara (PERSERO), yaitu perusahaan BUMN yang merupakan anak perusahaan dari seluruh perusahaan perkebunan nasional di Indonesia. Tujuan utama ekspor komoditas karet PTPN VII yaitu RRC, Jepang, Amerika, Uni Eropa, Argentina, serta Turki.PTPN VII Unit Usaha Tebenan merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, setiap menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan dari PTPN VII Unit Usaha Tebenan tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dan rajin. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus yang diberikan dan tunjangan hari raya. Kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan dapat dilihat pada tabel produksi dengan kurun waku 5 tahun yaitu pada tahun 2016-2020.

Tabel I.1

Produksi Buah Karet Tahun 2016-2020

PTPN VII Unit Usaha Tebenan

No	Tahun	Produksi Karet		Hasil	Persentase
		Target (ton)	Realisasi (ton)		
1	2016	27.490.000	27.684.000	194.000	110%
2	2017	29.100.000	25.373.000	-3.727.000	87%
3	2018	26.523.000	21.979.000	-4.544.000	83%
4	2019	28.015.000	24.023.000	-3.992.000	85%
5	2020	27.601.000	25.427.000	-2.174.000	92%

Sumber : Data PTPN VII Unit Usaha Tebenan Tahun 2016-2020

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan produksi karet selama lima tahun terakhir mengalami naik turun setiap tahun nya. Pada tahun 2016 realisasi produksi sudah mencapai target sebesar 110 %. Pada tahun 2017 realisasi produksi menurun hingga 87 %, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 sebesar 83 %,terjadi kenaikan pada tahun 2019 sebesar 85% dan terjadi lagi kenaikan pada tahun 2020 sebanyak 92%, target yang ditetapkan oleh perusahaan pun tidak sama setiap tahun nya, selama empat tahun realisasi produksi belum mencapai target perusahaan. Hal itu menjadi permasalahan bagi

perusahaan dan karyawan yang bekerja disana. Karena ada beberapa faktor penghambat dalam perusahaan tersebut seperti faktor pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Unit Usaha Tebenan.

Fenomena penurunan kinerja ini perlu dicari solusi yang tepat oleh pimpinan perusahaan. Dari penelitian awal yang peneliti lakukan diantara penyebab terjadinya fenomena ini yang mendasar disebabkan oleh motivasi yang diberikan kepada pegawai masih sangat minim misalnya dalam pemberian gaji yang sering terlambat oleh perusahaan, gaji yang seharusnya diberikan setiap tanggal 3 namun malah diberikan pada tanggal 7-10 yang disebabkan turunya hasil produksi disetiap bulan nya. Sama hal nya juga disebabkan oleh sasaran peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang tidak bertambah atau tidak semua karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan setiap tahunnya untuk meningkatkan kemampuan mereka serta metode yang digunakan belum begitu efektif dan tepat bagi karyawan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab pekerjaannya. Maka dari itu pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap tahunnya harus lebih ditingkatkan dan manajemen harus mampu membuat metode pendidikan dan pelatihan yang efektif dan tepat bagi setiap karyawan sesuai dengan posisi mereka masing-masing serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung bagi pekerjaan karyawan agar pencapaian kinerja karyawan tercapai secara maksimal di perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui **“Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.
3. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui adakah motivasi, pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.
2. Untuk mengetahui adakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.
3. Untuk mengetahui adakah pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk :

1. Bagi PTPN VII Unit Usaha Tebenan untuk memberi gambaran tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan.
2. Bagi penulis untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.
3. Bagi almamater, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media
- Asia Fitri Payapo (2016). Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hajrat Abadi Cabang Ambon Vol 3, No.007. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa*
- Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alaudin Makasar. *Vo. 02 No. 1. Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar*
- Busro Muhammad (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Groub
- Januar Pujiyasymil, Hairudinor 2, Taharudin 2 (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. *Vol. 6.1. Fisip Unlam Banjarmasin*
- Jenifer Julisia (2017) Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sri Multi Mandiri Pratama *Skripsi, Jurusan Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*
- Juni Sahara Sitompul (2016) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan dan kekayaan Negara dan Lelang *Vol. 5 No. 2 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padang Sidempuan*

Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Depok :
Rajawali Pers

Program Strata Satu (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
Palembang : *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah*
Palembang

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja Jakarta : Rajawali Pers*