

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT.GOLDEN BLOSSOM SUMATERA
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



SKRIPSI

Nama : Irpan Marcalino

Nim : 212018204

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT.GOLDEN BLOSSOM SUMATERA
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Irpan Marcalino

Nim : 212018204

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irpan Marcalio
Nim : 212018204
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulisan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik serjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan lain.
2. Karya tulisan ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis initerdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya 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, September 2022



Irpan Marcalino

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT Golden Blossom Sumatera.

Nama : Irpan Marcalino

Nim : 212018204

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

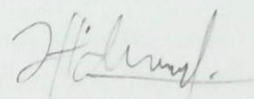
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,

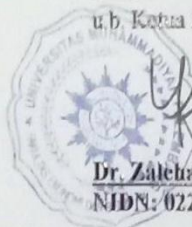


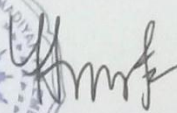
Kholifah, S.E., M.Si
NIDN: 0201106001



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN: 0230019401

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zetcha Tri Andayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

O :

**“..bersemangatlah atas hal-hal yang bermamfaat bagimu.
Minta tolonglah pada allah, jangan engkau lemah.”
(Hr.muslim)**

**“...Ilmu itu lebih baik dari pada kekayaan, karena kekayaan
itu harus dijaga, sedangkan ilmu menjagamu”.
(ali bin abi thalib)**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah swt saya persembahkan skripsi ini khusus :

- ❖ Kepada orang tuaku ayahandaku Cik arun dan ibundaku tercinta Marbeti yang selalu senantiasa dalam kelancaran skripsi ini, yang selalu memberikan dukungan materi, moral dan seorang motivator yang selalu mengajarkan hal-hal baik.
- ❖ kakak kandung saya aan sawiran yang selalu mendorong untuk selalu berjuang dalam menghadapi masalah-masalah yang ada dan selalu memberi semangat dalam berusaha.
- ❖ Adik-adik kandungku aril robianca dan sinta lolita yang selalu manjadi penyemangatku dalam mengejar impianku.
- ❖ Teman-teman satu prodi angkatan 2018.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur atas khadirat allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat umur dan nikmat iman dan islam. Sehingga tugas akhir dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten penukal abab lematang ilir,.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam membangun ekonomi. Apalagi keinginan indonesia menjadi negara maju seperti negara lain. Maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang harus dimulai sekarang. Entah harus dimulai dari usia dini sampai keperguruan tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi dalam bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak saya cik arun dan Ibu saya marbeti yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampai kepada :

1. Dr. Abid Djazuli,. S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 – 2024.
4. Kholilah, Hj., S.E., M.Si dan Randy Hidayat, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi

5. Mister Candra, S.E.,M.Si, selaku pembimbing akademi.
 6. Pimpinan dan pegawai PT.Golden Blossom Sumatera yang telah membantu melakukan penelitian
 7. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen.
 9. Terimakasih kepada Chikita Suci Angelia, S.M., yang telah membantu saya dalam membuat skripsi ini.
 10. Terima kasih kepada rohimin yang telah membantu saya dalam hal cetak skripsi ini.
 11. Terima kasih kepada Alvin, Aisah saharani dan widia ariska yang telah memberikan suport dalam segala hal.
 12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini terutama teman saya yaitu aan dan lainnya yg tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis



Irpan Marcalino

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusah Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Mamfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA,KARANGKA PEMIKIRANDAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja karyawan	9
2. Pelatihan.....	14
3. Motivasi	16
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Karangka Pemikiran	23

D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasional variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data Yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Uji Instrumen.....	29
H. Analisis Data Dan Teknik Analisi Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil penelitian	36
1. Gambaran Umum Perusahaan	36
2. Visi dan Misi.....	37
3. Gambaran Variabel Penelitian	38
4. Uji Instrumen Penelitian	41
5. Gambaran Karakteristik Responden	42
6. Gambaran Umum Jawaban Responden	45
7. Teknik Analisis	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA65

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap penjualan PT.Golden Blolssom Sumatera.....	4
Tabel 1.2	Hasil wawancara prariset PT.Golden Blossom Sumatera	5
Tabel II.1	Persamaan dan perbedaan penelitian dan peneltian sebelumnya.....	22
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel III.2	Kerangka Sampel Berdasarkan Sub Bagian	27
Tabel IV.1	Uji Validitas	41
Tabel IV.2	Uji Realibilitas	42
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5	Distribusi Responden Bedasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel IV.6	Distibusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja/Unit.....	45
Tabel IV.7	Responden Variabel Kinerja.....	46
Tabel IV.8	Responden Variabel Pelatihan	49
Tabel IV.9	Responden Variabel Motivasi.....	52
Tabel IV.10	Analisis Linear Berganda.....	54
Tabel IV.11	Hasil Uji F (Simultan).....	55
Tabel IV.12	Hasil Uji t (Persial)	56
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal penelitian	67
Lampiran 2: Datar Koesioner	68
Lampiran 3: Tabulasi variabel kinerja	71
Lampiran 4: Tabulasi Pelatihan	73
Lampiran 5: Tabulasi Motivasi	75
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	77
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Pelatihan	78
Lampiran 8: Hasil Uji Validitas Motivasi.....	79
Lampiran 9: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan.....	80
Lampiran 10: Hasil Uji Realibilitas Pelatihan	80
Lampiran 11: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	80
Lampiran 12: Regresi Leniar Berganda	81
Lampiran 15: Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
Lampiran 13: Hasil Uji F (Simultan)	81
Lampiran 14: Hasil Uji t (Persial).....	81
Lampiran 15: Kartu Aktivitas Bimbingan.....	82
Lampiran 16: titik persentase distribusi t.....	83
Lampiran 17: titik persentase distribusi F.....	84
Lampiran 16: Sertifikat AIK	86
Lampiran 17: Sertifikat SPSS	87
Lampiran 18: Sertifikat Pengantar Komputera	88
Lampiran 19: Sertifikat Komputer Binis	89
Lampiran 22: plagiaris Checker	90
\lampiran 20: Surat keterangan selesai penelitian.....	91
Lampiran 21: Biodata Penulis.....	92

ABSTRAK

Irpan marcalino/212018204/2022/ Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan di PT.Golden Blossom Sumatera /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini pada PT.Golden Blossom Sumatera yang beralamat Desa prambatan dan tanjung kurung, Kecamatan Abab, kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dengan tehnik analisis *teknik Nonprobability* sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, uji Hipotesis F, uji Hipotesis t dan Koeffisien Determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan , Hasil uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera. Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja dan ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera. Hasil koefisien determinasi bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,5 %. Sedangkan sisanya 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera .

ABSTRACT

Irpan marcalino/212018204/2022/The effect of training and motivation on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatera/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of training and motivation on the performance of employees of PT. Golden Blossom Sumatra. This research includes associative research. The location of this research is PT. Golden Blossom Sumatra which has the address at Prambatan and Tanjung brackets Villages, Abab District, Penukal Abab District, Lematang Ilir. The sample in this study was 55 people, with non-probability sampling analysis technique. The data used are primary data and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique uses Multiple Linear Regression, Hypothesis F test, Hypothesis t test and Coefficient of Determination.

The results of the multiple linear regression equation show that there is an effect of training and motivation on employee performance. The results of the F Hypothesis test indicate that there is a significant effect of work and motivation on the performance of PT. Golden Blossom Sumatra's employees. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant effect of the training variable and there is a significant effect of the variable on the performance of the employees of PT. Golden Blossom Sumatra. The results of the coefficient of determination that the variables of job training and motivation explain changes to the employee performance variable of 47.5%. While the remaining 52.5% is explained by other factors not included in this study. The results showed that there was an effect of training and motivation on the performance of the employees of PT. Golden Blossom Sumatera.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Persaingan antar perusahaan di Era Revolusi 4.0 sangat tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri. Sutrisno (2019: 3) mengatakan bahwa SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Karena peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suakt organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Wibowo (2017:70) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipandang sbagai proses maupun hasil pelerjaan. Kinerja juga merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. kinerja didalam

organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerjaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi banyak hal, diantaranya pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Pemberian pelatihan kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, salah satu hal yang dilakukan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengembangkan pelatihan karyawan agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Mengembangkan pelatihan itu sangat penting karena pelatihan merupakan suatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Juni (2018: 175) mengemukakan pelatihan merupakan satu pembelajaran yang berguna untuk mendukung dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Kasmir (2016:126) menyatakan yaitu pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kasmir (2016:190) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Motivasi muncul dari dorongan yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari pihak luar/ pihak lain. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kelapa sawit merupakan tumbuhan industri sebagai bahan baku penghasil minyak masak, minyak industri, maupun minyak bakar. Indonesia adalah penghasil kelapa sawit terbesar didunia. Di indonesia penyebaran kelapa sawit di daerah aceh, sumatera, jawa, kalimantan, dan sulewesi. Secara umum kelapa sawit terdiri atas beberapa bagian yaitu akar, batang, daun, bunga, dan buah. Bagian kelapa sawit yang diolah menjadi minyak adalah buah. Ada beberapa perusahaan kelapa sawit yang ada di sumatera yaitu PT. PP London sumatera (LSIP), PT. Eagle High Plantations TBK (BWPT), PT. Sampoerna Agro (SGRO), PT. Tunas Baru Lampung (TBLA), PT. Sawit Sumbermas Sarana (SSMS) dan salah satunya yang terletak di sumatera selatan adalah PT.Golden Blossom Sumatera (GBS).

PT.Golden blossom sumatera. mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengentaskan kemiskinan dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan. Dengan tujuan tersebut maka PT. Golden Blossom Sumatra membuka proyek perkebunan kelapa sawit dengan total luas tanam lebih kurang 7.127 hektar yang telah dimulai pembangunannya sejak tahun 2006 serta pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas 30 extension 60 ton TBS per jam yang akan menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK). Lokasi perkebunan tersebut berada di Desa Prambatan dan Tanjung

Kurung, Kecamatan Abab (dahulu Kecamatan Penukal Abab), Kabupaten Muara Enim, Propinsi Sumatera Selatan.

Kinerja dalam penjualan minyak kelapa sawit PT.Golden Blossom Sumatera dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel I.1
Target Dan Realisasi
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan Minyak Kelapa
Sawit PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Kabupaten PALI
Tahun 2017-2021

Tahun	Target penjualan	Realisasi pencapaian	Presentase Pencapaian	Persentase belum tercapai
2017	Rp.90.000.000.000	Rp. 82.540.345.302	91,7%	8,3%
2018	Rp.120.000.000.000	Rp.93.606.533.115	78%	22%
2019	Rp.118.000.000.000	Rp. 97.668.499.131	82%	18%
2020	Rp.130.000.000.000	Rp.104.390.433.537	80,2%	19,8%
2021	Rp.112.000.000.000	Rp. 102.475.978.230	91,5%	8,5%

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, 2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa tujuan PT.Golden Blossom Sumatera dalam mencapai target penjualan minyak kelapa sawit pertahun tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan. Pimpinan yang memberikan tugas belum sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan kurang kompetensi dalam bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Motif pimpinan yang kurang mendorong dan mengarahkan karyawan yang berakibat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten pali untuk kepelatihan kerja telah dirasakan karena adanya instruktur/pelatih yang tidak memiliki kualifikasi sesuai dengan bidangnya, sehingga apa yang disampaikan tidak efektif. Adapun materi yang disampaikan oleh instruktur kurang memahami

kondisi dan situasi yang terjadi dalam perusahaan. Selain itu pelatih dalam menyampaikan materi dengan menggunakan bahasa yang tinggi sehingga sulit dipahami oleh peserta pelatihan yang mengikutinya.

Selanjutnya Motivasi pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali yaitu dirasakan kurang dikalangan karyawan belum maksimal seperti, perilaku karyawan dalam bekerja kurang baik karena adanya problem antara kebijakan yang dibuat perusahaan. Usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan, karena tidak adanya kemauan karyawan dalam mencapai target yang telah di targetkan oleh perusahaan. Kegigihan karyawan yang kurang dalam menyikapi permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan bersikap tidak peduli, karena tidak adanya keterbukaan antara karyawan dan pimpinan yang mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam membantu perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dibuat dalam tabel prariset berikut :

Tabel I.2
Hasil wawancara prariset
PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten PALI

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tujuan perusahaan sesuai dengan yang ditargetkan.	5	25
2.	Pimpinanan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan.	8	22
3.	Pimpinan memberikan dorongan dan pengarahan kepada karyawan	4	26
4.	Pimpinan menyediakan pelatihan yang sesuai	3	27
5.	Instruktur memberikan materi yang sesuai dengan permasalahan perusahaan.	6	24
6.	karyawan tertarik dalam mengikuti pelatihan	5	25
7.	Pimpinan loyal kepada karyawan	7	23
8.	Karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.	10	20
9.	Karyawan peduli dengan adanya permasalahan perusahaan.	4	26

Sumber: PT.Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI,2022

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat rumusan masalah pokok sebagai beriku:

1. Adakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupaten PALI?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Goden Blossom Sumatera Di Kabupaten PALI?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Di Kabupaten PALI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, peneliti ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupaten PALI.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kenerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupatn PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupaten PALI.

D. Mamfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini dalam menambah wawasan yang luas tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menambah pemahaman terhadap diri sendiri.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai sumbangan saran penulis terhadap PT. Golden Blossom Sumatera di kabupaten Pali dalam memberikan masukan dan pemikiran maupun penerapan dalam pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan untuk menambah referensi pembaca mengenai sumber daya manusia yang dapat mengetahui tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera.

DAFTAR PUSTAKA

- Dafis, Ayiek, Budihardjo (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar* : kalimantan tengah.
- Dessler (2011). *Human Resource Management Thiteenth Edition*. New J ersey : pearson pretice Hall.
- Eliana, Faizal, Choirunnisak (2021), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0* : Palembang
- Erwin (2020), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia*. Program studi manajemen, Universitas Putera Batam.
- George, Jones (2017), *Organizational Behaviour, Third Edition*, USA : Prentice Hall.
- Handoko (2011), *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasan (2017), *pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*, Jakarta.
- Hermawati (2021), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB* : Balaraja Banten.
- Isnaini, Dkk (2019, *metode penelitian*, palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Rajarafindo. Persada.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Depok : Rajawali Pers.
- Kholilah (2018), *perilaku keorganisasian*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai (2014), *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan* : Teori Ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Subroto (2018), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* : PT. Tegal.
- Sugiyono (2017), *metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- sunarto (2021), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia* : Jakarta Barat.
- Surya,A.P.T (2020), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks)* : Medan

Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia group.
Wibowo (2016), *manajemen Kinerja*, Penerbit : Pres Jakarta Rajawali.