

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ELISABETH BERKAT ENERGI
PALEMBANG**

Skripsi



**Nama : Meisin
Nim : 212022079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
202**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ELISABETH BERKAT ENERGI
PALEMBANG**

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



**Nama : Meisin
Nim : 212022079**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meisin
Nim : 212022079
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat
Energi Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 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 ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Meisin

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

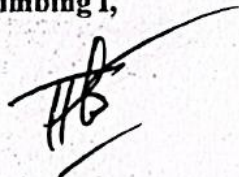
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

Nama : Meisin
Nim : 212022079
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN: 0205088201

Mergetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatannya) yang diperbuatnya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum:60)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha”

B.J Habibie

Mempersembahkan ini kepada:

- Kedua orang tuaku tercinta:
 - Budi
 - Ulya
- Saudara dan Saudariku tercinta:
 - Meyka Julian
 - Meyza Saputri
 - Melvino
- Teman Seperjuanganku:
 - Maruli Anadespa

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Atas segala berkat dan rahmatnya sehingga tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang”**. Dapat diselesaikan tepat waktu.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan semua pihak terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan setulus hati penulis sampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah mengajarkan,

membimbing, dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya
7. Kepada kedua orang tuaku, Bapakku Budi dan Mamaku tercinta Ulya yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran membesarkan, mendidik, serta selalu memberikan yang terbaik. Semoga penulis dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan orang tuanya Aamiin.
8. Adik-adiku tersayang. Meyka Julian, Meyza Saputri dan adik bungsku Melvino, yang selalu menjadi alasan penulis agar tetap semangat dalam menyelesaikan studi ini sehingga bisa menjadi contoh yang baik untuk kedepannya.
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian diperusahaan tersebut. Penulis sangat menghargai waktu, perhatian, serta informasi yang telah diberikan selama proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Maret 2026



Meisin

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Moto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiv
<i>Abstract</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	14
A. Landasan Teori	14
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29

B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Distribusi Solar Tahun 2022-2024.....	5
Tabel 1.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.3 Data Pra-Riset Motivasi Kerja	7
Tabel 1.4 Data Pra-Riset Pelatihan Kerja.....	7
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel III. 2 Data Populasi dan Sampel.....	32
Tabel III. 3 Instrumen Skala Likert	35
Tabel IV. 1 Uji Validitas	45
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV.6 Hasil jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel IV.7 Hasil jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1).....	53
Tabel IV.8 Hasil jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)	56
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.10 Uji F	60
Tabel IV.11 Uji T	61
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	101
Lampiran 2. Data Pra-Riset Fenomena	102
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Responden	104
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 6. Hasil uji Regresi Linier Berganda	106
Lampiran 7. Tabel Distribusi r	107
Lampiran 8. Tabel Distribusi F	108
Lampiran 9. Tabel Distribusi t.....	109
Lampiran 10. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi	110
Lampiran 11. Surat Keterangan Riset	111
Lampiran 12. Bukti Pelunasan BPP	112
Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan.....	113
Lampiran 14. Turnitin.....	114
Lampiran 15. Sertifikat Komputer.....	115
Lampiran 16. Sertifikat SPSS	116
Lampiran 17. Sertifikat AIK.....	117
Lampiran 18. Sertifikat SKPI.....	118
Lampiran 19. Jurnal	119
Lampiran 20. Biodata Penulis.....	125

ABSTRAK

Meisin/212022079/2026/Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, baik secara simultan maupun parsial. PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan Bahan Bakar Minyak (BBM) jenis Biosolar B30/*High Speed Diesel* di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi 113 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden yang ditarik dengan teknik *Cluster Sampling* berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,069 + 0,459X_1 + 0,285X_2$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $45,488 > f_{tabel}$ sebesar 2,41 dengan signifikansi $0,000 < 0,1$, sehingga ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $5,405 > t_{tabel}$ 1,675 (sig. $0,000 < 0,1$), dan ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $5,132 > t_{tabel}$ 1,675 (sig. $0,000 < 0,1$). Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,627 atau 62,7%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Meisin/212022079/2026/The Effect of Work Motivation and Job Training on Employee Performance at PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

This study aims to determine the effect of work motivation and job training on employee performance at PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, both simultaneously and partially. PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang is a company engaged in the distribution and trade of Biosolar B30/High Speed Diesel fuel oil in Palembang City, South Sumatra. This study is associative in nature. The population in this study consisted of 113 employees, with a sample of 54 respondents drawn using the Cluster Sampling technique based on the Slovin formula with a 10% margin of error. The data used were primary and secondary data, with data collection methods including questionnaires, interviews, and documentation. The analysis techniques used were multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 5.069 + 0.459X_1 + 0.285X_2$, which shows that work motivation and job training have a positive effect on employee performance. The F test results show an F_{hitung} value of 45.488 > f_{tabel} of 2.41 with a significance of $0.000 < 0.1$, indicating that there is a significant simultaneous effect of work motivation and job training on the performance of PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang employees. The t test results show that there is a significant effect of work motivation on employee performance with a t_{Count} value of 5.405 > t_{table} 1.675 (sig. $0.000 < 0.1$), and there is a significant effect of job training on employee performance with a t_{Count} value of 5.132 > t_{table} 1.675 (sig. $0.000 < 0.1$). The coefficient of determination results show that the contribution of work motivation and job training to employee performance is 0.627 or 62.7%.

Keywords: Work Motivation, Job Training, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah unsur paling penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan efektif dan efisien. SDM bukan hanya dilihat dari jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga dari kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:1), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas hasil kerja individu secara kolektif akan merefleksikan daya saing dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kasmir (2019:189) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan dan pelatihan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak hanya

ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi dan dukungan organisasi.

Menurut Priansa (2020:269), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Menurut Mangkunegara (2022:81), Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi Kerja merupakan dorongan dari dalam diri karyawan yang menggerakkan mereka untuk menuntaskan tugas serta kewajiban yang telah ditentukan. Dalam lingkup perusahaan atau organisasi, Motivasi Kerja berperan sebagai penggerak yang dimaksudkan untuk memicu semangat dan mengarahkan pegawai dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dorongan ini membuat individu tetap memiliki gairah dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Terkait hal tersebut, terdapat 4 teori besar tentang Motivasi yang relevan untuk mendukung variabel ini, sebagaimana dikemukakan Maslow (1954:35) yaitu:

1. Teori Psikoanalitik (Sigmund Freud): Motivasi digerakkan oleh desakan dari alam bawah sadar, khususnya dorongan seksualitas dan agresi.
2. Teori Behavioristik (B.F. Skinner, Watson): Tingkah laku termotivasi melalui sistem penghargaan dan sanksi dari lingkungan sekitar (penguatan perilaku).

3. Teori Humanistik (Abraham Maslow, Carl Rogers): Menekankan pada kapasitas individu untuk mengembangkan diri. Maslow berpendapat bahwa Motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan secara berjenjang hingga mencapai aktualisasi diri.
4. Teori Kognitif (Jean Piaget, Albert Bandura): Motivasi terbentuk melalui aktivitas mental, kepercayaan diri, ekspektasi, dan cara pandang seseorang terhadap lingkungannya.

Dari teori-teori tersebut, yang paling relevan dengan variabel penelitian ini adalah Teori Humanistik (Abraham Maslow), yang menyatakan bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan secara berjenjang hingga mencapai aktualisasi diri. Dalam konteks penelitian ini, kebutuhan akan pencapaian prestasi mendorong pegawai untuk meraih target dan memperoleh pengakuan atas kinerjanya; kebutuhan akan hubungan sosial membentuk relasi yang harmonis dengan kolega dan pimpinan; kebutuhan akan otoritas memberikan dorongan untuk memiliki pengaruh serta tanggung jawab yang lebih besar; kondisi lingkungan kerja memenuhi kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja; serta sistem reward and punishment berfungsi sebagai mekanisme penguatan yang memberikan apresiasi atas pencapaian dan sanksi atas pelanggaran. Dengan demikian, terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut secara berjenjang akan memunculkan motivasi untuk mengembangkan kompetensi diri dan bekerja dengan lebih optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi, pelatihan juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan

rasa percaya diri dalam bekerja. Melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Dengan begitu, pelatihan dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2022:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

PT. Elisabeth Berkat Energi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan bahan bakar solar industri di kota Palembang. Perusahaan ini menjadi penyedia bahan bakar bagi berbagai sektor industri seperti transportasi, manufaktur, pertambangan, dan konstruksi. Dengan peran strategis tersebut, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas pelayanan serta pencapaian target yang didukung oleh SDM yang kompeten dan berdedikasi tinggi. Saat ini, jumlah karyawan tetap PT. Elisabeth Berkat Energi sebanyak 113 orang.

Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan tugas yang terlihat dari kemampuan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Di PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, salah satu indikator kinerja utama yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja distribusi perusahaan yaitu pencapaian target distribusi solar setiap tahunnya, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.I
Hasil Distribusi Solar PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang
Tahun 2022-2024

Tahun	Target Distribusi (KL)	Realisasi (KL)	Persentase Belum Capaian (%)
2022	19.200	18.750	2,34%
2023	20.000	19.300	3,50%
2024	21.500	20.900	2,80%

Sumber: PT Elisabeth Berkat Energi Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja distribusi solar PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang periode 2022–2024 menunjukkan bahwa realisasi distribusi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari adanya persentase belum tercapai pada setiap tahunnya.

Pada tahun 2022, realisasi distribusi sebesar 18.750 KL dari target 19.200 KL dengan persentase belum tercapai sebesar 2,34%. Pada tahun 2023, realisasi sebesar 19.300 KL dari target 20.000 KL dengan persentase belum tercapai meningkat menjadi 3,50%. Sementara itu, pada tahun 2024 realisasi mencapai 20.900 KL dari target 21.500 KL dengan persentase belum tercapai sebesar 2,80%.

Meskipun realisasi distribusi setiap tahun menunjukkan angka yang cukup tinggi dan mendekati target, masih terdapat selisih antara target dan realisasi yang berkisar antara 450–700 KL. Persentase belum tercapai juga menunjukkan adanya fluktuasi, dimana terjadi peningkatan pada tahun 2023 dan kembali menurun pada tahun 2024.

Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja dalam proses distribusi solar agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini juga melakukan Pra-Riset untuk mengetahui fenomena yang ada di PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan menggunakan 13 faktor yang memengaruhi kinerja menurut teori Kasmir (2019) dengan hasil terbanyak responden menjawab tidak adalah faktor motivasi dan pelatihan (kuesioner terlampir). Lebih lanjut peneliti meneruskan kuesioner lanjutan untuk menguji lebih dalam terkait isu faktor motivasi dan pelatihan, tersaji adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
PT. Elisabeth Berkat Energi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diharapkan.	13	17
2	Karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja dengan meminimalkan tingkat kesalahan.	14	16
3	Karyawan mampu mencapai target kuantitas hasil kerja yang ditentukan perusahaan.	9	21
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah diberikan.	10	20

Sumber: Hasil pra-riset PT Elisabeth Berkat Energi Palembang 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa kinerja karyawan secara umum belum mencapai standar yang diharapkan. Dari aspek kualitas, sebanyak 17 karyawan menyatakan belum memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan, dan sebanyak 16 karyawan menyatakan tingkat kesalahan masih cukup tinggi. Dari aspek kuantitas, sebanyak 21 karyawan menyatakan belum mencapai target hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara dari aspek ketepatan waktu, sebanyak 20 karyawan menyatakan pekerjaan belum selesai tepat waktu sesuai jadwal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan

masih perlu ditingkatkan secara signifikan, terutama pada aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Tabel I.3
Hasil Data Pra-Riset Motivasi Kerja
PT. Elisabeth Berkat Energi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi Kerja			
1	Pemberian penghargaan atas hasil kerja sudah dilakukan secara konsisten kepada seluruh karyawan	14	16
2	Prosedur keselamatan kerja sudah diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan.	13	17
3	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja.	11	19
4	Karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan tim di perusahaan.	14	16

Sumber: Hasil pra-riset PT Elisabeth Berkat Energi Palembang 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, motivasi kerja karyawan secara umum masih perlu ditingkatkan. Dari aspek penghargaan atas hasil kerja, sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa pemberian penghargaan belum dilakukan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Dari aspek prosedur keselamatan kerja, sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa prosedur keselamatan kerja belum diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Dari aspek komunikasi, sebanyak 19 karyawan menyatakan belum dapat berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja. Adapun dari aspek kenyamanan bekerja, sebanyak 16 karyawan menyatakan belum merasa nyaman bekerja sama dengan tim di perusahaan.

Tabel I.4
Hasil Data Pra-Riset Pelatihan Kerja
PT. Elisabeth Berkat Energi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Pelatihan Kerja			
1	Perusahaan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	13	17
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir karyawan.	14	16
3	Materi yang disampaikan pelatih relevan dengan kebutuhan divisi	10	20

4	karyawan Pelatih atau pemateri pelatihan memiliki kompetensi yang memadai dibidangnya.	11	19
---	---	----	----

Sumber: Hasil pra-riset PT Elisabeth Berkat Energi Palembang 2025

Berdasarkan Tabel 1.5, pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan secara umum masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Dari aspek tujuan pelatihan, sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum menyediakan program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dan sebanyak 16 karyawan juga menilai bahwa pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan. Dari aspek materi pelatihan, sebanyak 20 karyawan menyatakan bahwa materi yang disampaikan pelatih belum relevan dengan kebutuhan divisi karyawan. Adapun dari aspek kualifikasi pelatih, sebanyak 19 karyawan menyatakan bahwa pelatih atau pemateri pelatihan belum memiliki kompetensi yang memadai di bidangnya.

Sebagai pelengkap dari data kinerja utama, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Hamstrong Tangahu selaku Human Resource Development (HRD) PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang untuk memperoleh informasi mengenai upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, terutama terkait pencapaian target distribusi yang masih menunjukkan gap antara target dan realisasi. Menurut Bapak Hamstrong, meskipun capaian distribusi solar perusahaan tergolong tinggi dengan persentase 96-97%, namun gap yang konsisten setiap tahunnya menunjukkan masih ada ruang untuk optimalisasi kinerja karyawan. "Kami melihat bahwa

pencapaian target yang belum optimal ini tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, terutama dari sisi motivasi dan kompetensi karyawan," ungkapnya.

Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui program pelatihan dan pemberian motivasi kerja. "Kami rutin mengadakan pelatihan untuk karyawan, baik pelatihan teknis untuk divisi operasional yang menangani distribusi di lapangan dan logistik maupun pengembangan kemampuan kerja lainnya. Tujuannya agar mereka bisa terus berkembang dan meningkatkan kemampuan dalam mencapai target distribusi perusahaan," jelasnya.

Adapun fenomena motivasi kerja yang peneliti amati adalah perlunya peningkatan konsistensi pemberian penghargaan atas hasil kerja kepada seluruh karyawan, serta optimalisasi penerapan prosedur keselamatan kerja secara merata di semua divisi. Perusahaan memiliki peluang untuk mengembangkan sistem komunikasi yang lebih efektif antar karyawan dan menciptakan suasana kerja sama tim yang lebih kondusif.

Secara spesifik, divisi operasional dan logistik memerlukan peningkatan apresiasi atas pekerjaan lapangan yang berisiko tinggi serta pengaturan beban kerja yang lebih seimbang. Divisi marketing dapat mengoptimalkan sistem insentif dan dukungan dalam mencapai target penjualan, sementara divisi accounting, finance, tax & legal memiliki peluang untuk mendapatkan pengakuan yang lebih baik atas tanggung jawab besar dalam pengelolaan keuangan dan kepatuhan regulasi. Peningkatan motivasi

kerja di seluruh divisi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target distribusi solar perusahaan.

Sejalan dengan fenomena motivasi tersebut, pelatihan kerja juga menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius dalam mendukung optimalisasi kinerja karyawan. Adapun fenomena pelatihan yang peneliti amati adalah perlunya peningkatan pemahaman standar keselamatan kerja (K3) dan penanganan bahan berbahaya mengingat BBM adalah produk berisiko tinggi. Perusahaan memiliki peluang untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna menyesuaikan kompetensi karyawan dengan kebutuhan operasional.

Secara spesifik, divisi operasional dan logistik memerlukan penguatan pelatihan terkait SOP operasional, prosedur keselamatan transportasi BBM, serta penanganan darurat. Divisi marketing dapat mengembangkan kemampuan dalam regulasi penjualan dan strategi penjualan B2B, sementara divisi accounting & finance serta tax & legal memiliki peluang untuk memperdalam pemahaman sistem pelaporan dan regulasi perpajakan BBM yang dinamis. Peningkatan kualitas pelatihan di seluruh divisi diharapkan dapat mendukung optimalisasi kinerja karyawan dalam mencapai target distribusi solar perusahaan.

Secara keseluruhan, perusahaan telah berupaya meningkatkan pelatihan dan motivasi kerja, namun efektivitasnya masih perlu dioptimalkan agar berdampak lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target distribusi yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang khususnya karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7),40734101.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45790>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Artajaya, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SPARTA PRIMA (Vol. 2). <http://repositori.buddhidharma.ac.id> (Repository Universitas Buddhi Dharma)
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Edalmen, & Nolisa, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 345-352. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/>
- Erti, L., Murnawati, & Tasril. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 313-324. <https://repository.uinsaizu.ac.id/19741/> (Repository UIN Saizu Purwokerto)
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press: Yogyakarta
- Ningsih, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/ecountbis/article/view/562>
- Priansa, Juni Donni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.

- Ramadhani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
- Sembiring, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10–23. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurakunman>
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96. <https://www.stiepari.ac.id/jurnal/index.php/warta>
- Zacharia, A. D., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 863872. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/353>