



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Metromedia Lombok)

SKRIPSI

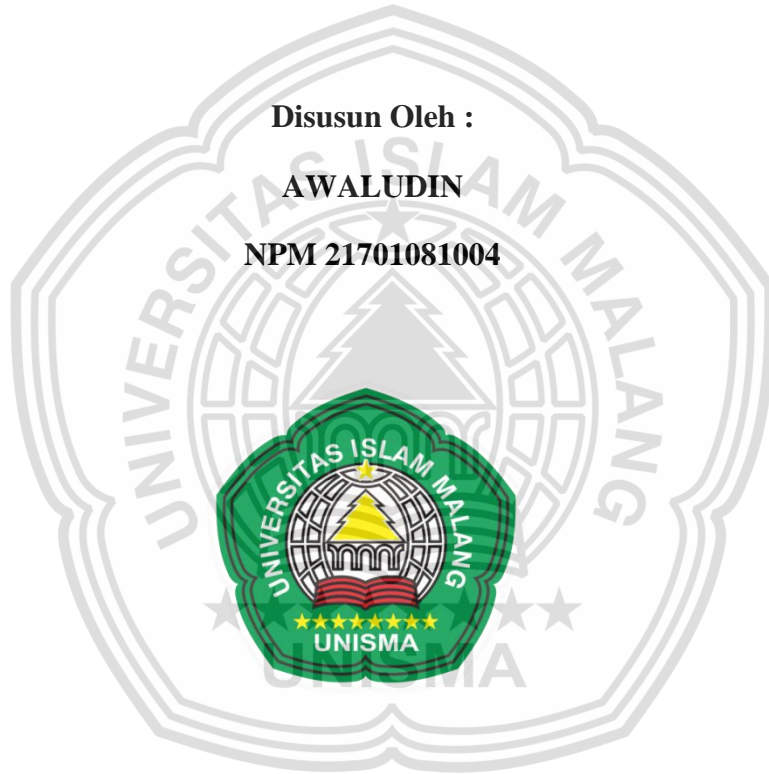
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

AWALUDIN

NPM 21701081004



**UNIVERSITAS ISALAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Metromedia Lombok)

Oleh :

Awaludin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (uji F) dan pengujian hipotesis parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok, variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Metromedia Lombok.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

***INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

(Case Study on Cv Employees. Metromedia Lombok)

By:

Awaludin

ABSTRACK

The study aims to analyze the influence of training and motivation on the employee performance of CV. Metromedia Lombok. The sample used in the study was 43 employees. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The data test used is simultaneous hypothesis testing (test F) and partial hypothesis testing (t test). The results showed that training and motivation variables had a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok, training variables have a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok, and motivation have a positive and significant influence on employee performance CV. Metromedia Lombok.

Keywords: Employee Training, Motivation, and Performance

UNISMA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, perusahaan yang ingin meraih kesuksesan dan memperoleh keunggulan harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan dengan memberikan respon secara cepat dan tepat. Dalam bisnis peningkatan laba perusahaan sangat penting untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Peningkatan laba memerlukan kinerja yang baik dari semua lini yang saling menopang dalam suatu perusahaan.

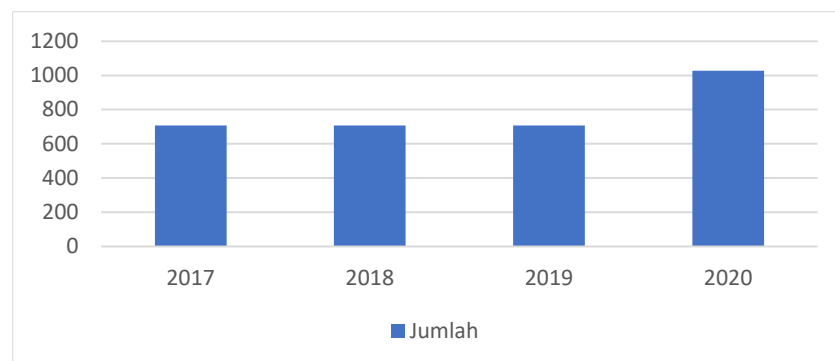
Seiring berjalan waktu perusahaan harus menghadapi persaingan dalam bisnis. Persaingan bisnis semakin meningkat, perusahaan harus dipaksakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan memerlukan *partner* yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara professional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntunan dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan hal tersebut sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara baik dengan sewajarnya (Mangkunegara, 2015:19).

Pengelolaan SDM dapat dengan cara memberikan pelatihan serta motivasi kerja pada karyawan. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dapat memberikan keterampilan serta menambah tenaga ahli. Motivasi juga dapat memberikan dorongan untuk dirinya agar bekerja lebih baik. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai (Saryono, 2019:7).

Salah satu jenis bisnis yang banyak dijalankan pada saat ini adalah bisnis multimedia dan percetakan. Bisnis percetakan merupakan jenis usaha yang menguntungkan, sebab perkembangan zaman menuntut setiap kegiatan-kegiatan besar seperti kampanye, festival, dll, membutuhkan promosi menggunakan media *online* dan *offline*.

Jumlah peningkatan pelanggan di CV. Metromedia menunjukkan bahwa empat tahun belakangan ini jumlah acara-acara yang membutuhkan promosi melalui media *online* dan *offline* menjadi meningkat pesat, hal ini dikarenakan promosi menggunakan media membuat sebuah acara mendapat perhatian lebih dari masyarakat ramai.



Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Jumlah Pelanggan CV. Metromedia

CV. Metromedia yang berlokasi di Jl. TGH. Ibrahim Khalidy

memiliki jumlah karyawan sebanyak 43 orang dan telah mendapatkan banyak kepercayaan dalam mempromosikan kegiatan-kegiatan selebriti dan artis di tanah air yang melakukan kegiatan khususnya di pulau Lombok. Efwin Akbariansyah selaku owner dari CV. Metromedia menegaskan bahwa kemajuan usahanya tersebut tidak lepas dari peran serta para karyawannya yang senantiasa memberikan kontribusi berupa kinerja terbaik pada setiap *event-event* yang di jalankan.

CV. Metromedia menerapkan sistem pelatihan setiap 3 bulan sekali yang dirangkai dengan kegiatan motivasi guna memberikan *skill*, pengetahuan dan semangat kerja yang baik demi kemajuan usaha tersebut. Pekerja yang mengikuti pelatihan adalah karyawan baru yang bekerja kurang dari tiga tahun dan karyawan yang telah mengikuti lebih dari tiga tahun akan ikut menjadi penyelenggara kegiatan sesuai dengan kemampuan dan tugas yang telah diberikan.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Pelatihan karyawan merupakan hal utama yang dapat dilakukan perusahaan untuk membenahi kinerja karyawannya. Sedarmayanti (2018:44) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses peraturan, ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

Motivasi adalah sesuatu yang tidak kalah pentingnya bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Setelah dibekali dengan pelatihan yang baik, perusahaan perlu memberikan motivasi agar *skill* dan kemampuan yang diperoleh karyawan dari pelatihan dapat berjalan lebih maksimal.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2018:13).

Kinerja merupakan alat ukur yang menjadi sarana untuk menilai pekerjaan karyawan. Handoko (2018:96) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan karena untuk

meningkatkan ke efektifan pekerjaan sehingga meningkatkan laba perusahaan. Karyawan dengan kemampuan dan kedisiplinan yang baik akan menghasilkan prestasi yang menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berprestasi menunjukkan kurangnya kemampuan atau kedisiplinannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penulis berharap agar para pengusaha dapat lebih memperhatikan aspek peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan memotivasi karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa metode yang dapat meningkatkan *skill* individu karyawan. Motivasi juga dapat dilakukan karena hal tersebut cukup penting untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Melihat pentingnya pelatihan dan motivasi sebagai langkah yang diterapkan pemilik CV. Metromedia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Metromedia Lombok)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Metromedia Lombok.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis maupun para peneliti selanjutnya khususnya dalam manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan dalam menambah pengetahuan mengenai bagaimana kinerja karyawan di CV. Metromedia Lombok dengan variabel pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

b. Bagi Perusahaan

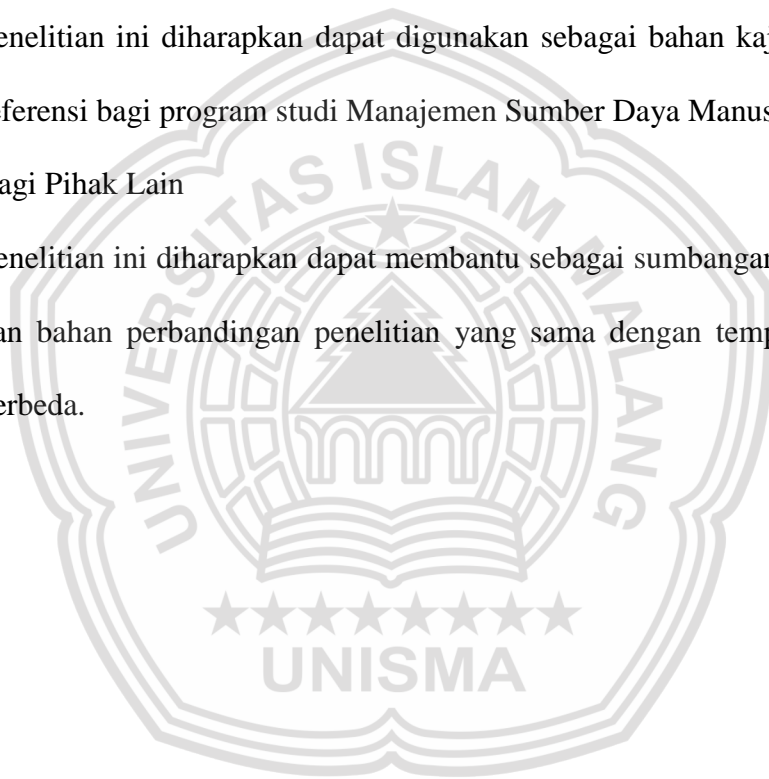
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan CV. Metromedia Lombok untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara umum dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Metromedia Lombok. Berdasarkan hasil analisis data emnggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang ditemui oleh peneliti dalam proses penyelesaian penelitian ini adalah:

- a. Responden dalam penelitian ini di khawatirkan tidak menjawab pernyataan yang diberikan atau tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
- b. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner, yang mempunyai keterbatasan yaitu tidak dapat mendapatkan informasi yang lebih rinci melalui responden.

- c. Penelitian ini hanya menguji variabel “Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” yang sebenarnya masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

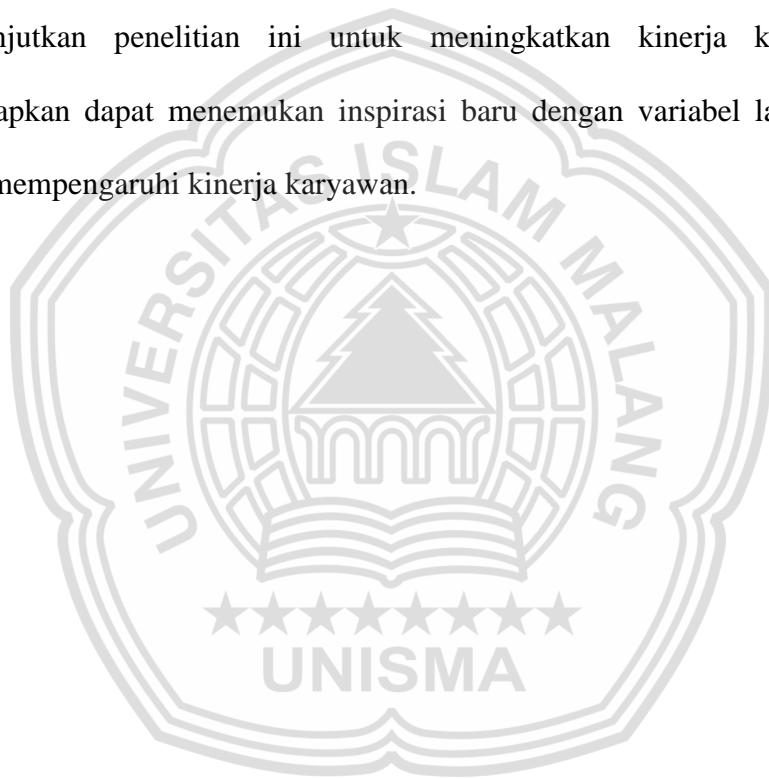
1. Bagi Perusahaan atau Organisasi

- a. Pelatihan ini sangat membantu karyawan dalam mengembangkan mutu kerja pada setiap individu itu sendiri ataupun perusahaan. Dalam meningkatkan pelatihan manajemen CV. Metromedia Lombok sebaiknya melakukan beberapa hal antara lain: (1) melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, (2) harus memperhatikan kualitas dan pelatihan, (3) memperhatikan instruktur pendidikan dan pelatihan, harus memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan (4) selalu melakukan monitoring pada pelaksanaan dan pelatihan, sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkesinambungan.
- b. Motivasi yang ada dalam suatu organisasi bertujuan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan karyawan. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan-karyaawannya, sebaiknya pimpinan CV. Metromedia Lombok melakukan beberapa hal, diantaranya: (1) terus memacu karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal, (2) memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawan, (3) memberikan

kompensasi yang adil terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali,
(4) manajemen CV. Metromedia Lombok sebaiknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan tanpa terkecuali untuk mengikuti promosi jabatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat menemukan inspirasi baru dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Desmahadiyanti, P. A., Hubeis, A. V. S., & Sunarti, E. (2015). “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta.” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1), 139–148.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 (Cetakan Vi)*. Badan Universitas Diponegoro.
- Handoko, F. (2018). “Pengaruh Beban Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Paada Pt Mandiri Finance Meruya).” *Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta*, 96.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusuma, G. C. (2015). “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). “Effect Of Training, Motivation And Work Environment On Physicians’ Performance.” *Academic Journal Of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 10–67.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Marjaya, I. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat.
- Meldona, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Uin-Maliki Press.
- Noe, R.A., et. a. (2003). *Human Resource Management (Internatio)*. McGraw-Hill.
- Purwanto, E. (2016). "Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi." *Jurnal Psikologi*, 41(2), 73.
- Robbins, Stephen, P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman, A. M. (2017). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Pt Raja Grafindo.
- Saryono, O. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal Of Management Review*, 3(2), 7.
- Sedarmayanti, S. (2018). "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 44–46.
- Siagian, M. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam." *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1–18.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*. STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implementasi*. Penerbit Graha Ilmu.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Pnelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

