

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT.TASPEN (PERSERO)

Kantor Cabang Utama Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan program Sarjana (S1)
pada program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Dina Yulastuti

NIM. 12010112140047

**Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro
Semarang
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dina Yuliasuti

NIM : 12010112140047

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN**

KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP PENINGKATAN KINERJA

KARYAWAN (STUDI PADA

KARYAWAN PT.TASPEN (PERSERO)

KCU SEMARANG)

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

Semarang, 31 Januari 2017

Dosen pembimbing,

Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

NIP. 195702181984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dina Yuliasuti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140047
Fakultas/Jurusan : FEB/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada Karyawan
PT.TASPEN (PERSERO) KCU Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 18 Juli 2017

Tim penguji

Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S. (.....)

Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si (.....)

Dr. Mahfudz, SE., MT (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dina Yuliasuti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah berikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 31 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Dina Yuliasuti

NIM:12010112140047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada tuhanlah engkau berharap” .(QS. Al-Insyirah: 5-8)

Setiap kali kamu merasa beruntung, percayalah ketika itu doa Ibumu ada yang dikabulkan”. (Unknown)

Melalui kesabaran, seseorang dapat meraih lebih dari pada melalui kekuatan yang dimilikinya”. (Edmund Burke)

Ambilah tanggung jawab dan belajarlh dari kesalahan. Kesalahan adalah guru terbaik. Mengetahui apa yang tidak bisa kita lakukan akan menjadi modal utama untuk menentukan langkah.

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Bapak dan Almh. ibuku yang paling aku sayangi dan cintai

Kakak dan adikku yang aku sayangi

ABSTRACT

This research was conducted at PT. TASPEN (PERSERO) Main Branch Office of Semarang). This study aims to determine whether the influence of job training and motivation affect the performance of employees in PT.TASPEN (PERSERO) Main Branch Office of Semarang). As an independent variable, namely job training and work motivation, and the dependent variable is employee performance.

The analysis used included multicollinearity test, Heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, Coefficient of Determination (R²).

Based on the results of multiple linear regression test, the results show that job training has a positive and significant impact on employee performance and motivation has a positive and significant relationship to employee performance.

Keywords : training, motivation, and the nurses performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang). Sebagai variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Analisis yang digunakan meliputi uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas segala limpahan berkah dan anugerah dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga Skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang)**” dapat terselesaikan dengan baik.

Terselesaikannya Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, ijinkanlah penulis berterima kasih kepada :

- 1) Allah SWT, yang banyak memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis melalui kesehatan, kekuatan, semangat, kemampuan, kecerdasan, rizki, serta inspirasi yang mampu membuat saya terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
- 2) Kedua orang tua tercinta, Bapak (H. Sumbowo) dan Ibu (Almh. Hj. Windariyati) yang telah membimbing dan memotivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas kasih sayang, doa, nasehat, kesabaran, dan semangat yang luar biasa. Semoga ini bisa menjadi kebanggaan untuk bapak dan almarhumah ibuku.
- 3) Kakakku tercinta Anni Kurniawati S.H yang selalu memberi semangat dan doa. Dan adikku tersayang yang kadang selalu buat aku marah tetapi dia yang selalu menjadi tempat curhatku jika aku badmood karena skripsi.
- 4) Bapak Dr. Suharnomo, S.E. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengajarkan banyak hal kepada penulis.
- 5) Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku Dosen Pembimbing yang saya hormati yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan senantiasa sabar memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dalam pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 6) Dr. H. Susilo Toto Rahardjo, SE., MT selaku Dosen Wali yang telah memberikan masukan.

- 7) Bapak Dr. Edy Rahardja., SE., M.Si dan Bapak Dr. Mahfudz ,SE., MT selaku Dosen Penguji, terimakasih atas ilmu dan waktu yang diberikan untuk datang pada ujian skripsi saya.
- 8) Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., M.M, selaku Kepala Departemen Manajemen atas arahannya selama masa studi yang ditempuh penulis.
- 9) Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.
- 10) Teman-teman Manajemen angkatan 2012, terimakasih atas motivasi, dukungan dan pengalaman selama kuliah.
- 11) Teman-teman KKN Tim I UNDIP 2016 terima kasih pengalaman selama KKN.
- 12) Kepala bagian SDM PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang dan segenap Karyawan yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.
- 13) Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penulisan skripsi.
- 14) Dan semua orang yang ikut membantu kelancaran penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan selalu terbuka guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap karya sederhana ini memberikan banyak manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, 31 Januari 2017

(Dina Yuliasuti)

NIM:12010112140047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISANILITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10

2.1.1.1 Pengertian Kinerja.	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	12
2.1.1.4 Solusi Meningkatkan Kinerja.	12
2.1.1.5 Penilaian Kinerja	13
2.1.1.6 Pengukuran Kinerja.	14
2.1.2 Pelatihan Kerja.	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	15
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan.	16
2.1.2.4 Manfaat Pelatihan.	16
2.1.2.5 Jenis- Jenis Pelatihan	17
2.1.2.6 Metode Pelatihan	17
2.1.3 Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	18
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi	20
2.1.3.4 Tujuan dan Faktor Motivasi.....	20
2.1.3.5 Teori Motivasi.	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hubungan Antar Variabel.	27

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	27
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	27
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.	27
2.5 Hipotesis.	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Variabel penelitian dan Definisi Operasional.	29
3.1.1 Variabel Penelitian.....	29
3.1.2 Definisi Operasional.	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel.	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data.	33
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5 Metode Analisis Data.....	34
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.	34
3.5.2 Analisis Statistik Kuantitatif.....	35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3.1 Uji Multikolinieritas	36
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	36

3.5.3.3 Uji Normalitas.	36
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.	37
3.5.5 Uji Hipotesis.	37
3.5.5.1 Uji T.	37
3.5.5.2 Uji F.	38
3.5.6 Koefisien Determinasi	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.	39
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.	39
4.1.1 Gambaran Umum PT. TASPEN KCU Semarang	39
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan.	39
4.1.1.2 Visi, Misi Dan Motto Perusahaan.	41
4.1.1.3 Nilai Dan Logo Perusahaan	42
4.1.1.4 Struktur Organisasi	44
4.1.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Masing-Masing	46
4.1.2 Deskripsi Responden.	52
4.1.2.1 Responden Menurut Tingkat Usia	52
4.1.2.2 Responden Menurut Status.	53
4.1.2.3 Responden Menurut Jenis Kelamin.	53
4.1.2.4 Responden Menurut Pendidikan.	54
4.1.2.5 Responden Menurut Masa Kerja	55
4.1.3 Analisis Deskriptif.	55

4.1.3.1	Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja.....	55
4.1.3.2	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	56
4.1.3.3	Deskriptif Variabel Kinerja	57
4.2	Pengujian Instrumen Penelitian.	57
4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.1.1	Uji Multikolinieritas.	57
4.2.1.2	Uji Heteroskedastisitas.	58
4.2.1.3	Uji Normalitas.	59
4.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.2.3	Pengujian Hipotesis.	63
4.2.3.1	Uji T.....	63
4.2.3.2	Uji F.....	64
4.2.4	Koefisien Determinasi.....	65
4.3	Pembahasan.....	66
4.3.1	Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	66
4.3.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. ...	66
BAB V	PENUTUP.....	68
5.1	Kesimpulan.	68
5.2	Keterbatasan.....	68
5.3	Saran.	68
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1 Data Pelatihan Kerja karyawan	4
Tabel	1.2 Tingkat Absensi Karyawan di PT. TASPEN KCU Tahun 2017	6
Tabel	2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel	4.1 Data Responden Usia Responden	53
Tabel	4.2 Data Responden Status Perkawinan	53
Tabel	4.3 Data Responden Jenis Kelamin	54
Tabel	4.4 Data Responden Tingkat Pendidikan Responden	54
Tabel	4.5 Data Responden Masa Kerja Responden	55
Tabel	4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja.....	56
Tabel	4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel	4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja.....	57
Tabel	4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel	4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel	4.11 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel	4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel	4.13 Hasil Uji T	64
Tabel	4.14 Hasil Uji F	65
Tabel	4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
Gambar	4.1 Logo Perusahaan	43
Gambar	4.2 Struktur Organisasi PT. TASPEN (PERSERO)	45
Gambar	4.3 Grafik Heteroskedastisitas	59
Gambar	4.4 Grafik Normalitas	61
Gambar	4.5 Grafik Kurva Histogram.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	A	Lembar Persetujuan Usulan Skripsi.....	74
Lampiran	B	Surat Ijin Penelitian.....	75
Lampiran	C	Surat persetujuan ijin penelitian dari PT. TASPEN.....	76
Lampiran	D	Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran	E	Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	81
Lampiran	F	Daftar Pertanyaan	84
Lampiran	G	Uji Asumsi Klasik.....	86
Lampiran	H	Analisis Regresi Linier Berganda	87
Lampiran	I	Tabel t	87
Lampiran	J	Tabel F.....	88
Lampiran	K	Tabel Koefisien Determinasi	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suksesnya perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan unsur dari kekuatan daya saing bangsa dan yang dituntut untuk terus maju dalam kerja demi kemajuan dan pencapaian perusahaan.

Tanpa adanya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang baik maka menjadi beban organisasi. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan non fisik. Kuantitas sendiri menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk), sedangkan kualitas menurut perusahaan menyangkut seperti mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan bersama tugas dan fungsi organisasi apapun dilakukan bersama dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dengan pesatnya perkembangan penggunaan internet saat ini mengubah cara bagaimana pelatihan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Semakin banyaknya karyawan menggunakan komputer dan telah mengakses ke gerbang (*portal*) internet, membuat para pimpinan melihat dunia web sebagai sarana untuk mendistribusikan pelatihan kepada para karyawan yang ditempatkan dalam pekerjaan dan lokasi kerja yang tersebar luas.

Menurut Robert L. Mathis (2011: 301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Gary Dessler (2015: 282) pelatihan adalah proses untuk

mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama mengenai ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Di dalam Undang – Undang No 3 Tahun 2003 menjelaskan bahwa dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti mengikuti pelatihan kerja.

Penelitian ini bertujuan agar tidak ada kesalahan bagi perusahaan manapun termasuk di PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang. Namun beberapa hal, kesalahan tersebut bisa dihindari sejak dini dan menghindarkan sebuah perusahaan untuk mengalami masalah yang lebih besar dari mereka bisa hadapi. Dengan pelatihan ini maka karyawan dituntut untuk lebih berkompetensi dan mampu meningkatkan kualitas. PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang juga sering mengadakan pelatihan bagi calon karyawan baru dan karyawan hanya evaluasi terhadap penyelenggara pelatihan belum diketahui. Untuk mengetahui apakah pelatihan bermanfaat dilihat dari tingkat perubahan kinerja karyawan atau anggota organisasi setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi menjadi sangat penting untuk dipelajari karena evaluasi akan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang dilakukan sehingga akan memberikan *feed back* untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak imam selaku bagian Umum & SDM menjelaskan bahwa pelatihan sangat berpengaruh bagi perusahaan, namun demikian masih saja terjadi kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang. Dan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pemilihan kegiatan pelatihan, maka diperlukan suatu identifikasi kebutuhan pelatihan yang biasa disebut dengan *Training Needs Analysis*. Dengan pelatihan maka bisa dilihat dari antara hasil sekarang dengan hasil yang diharapkan.

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan

kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya karyawan akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, tapi apabila tidak mempunyai kemampuan atau skill yang memadai tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan asal-asalan, yang penting tugas tersebut bisa selesai. Jadi nampak disini ada kemungkinan kinerja dan motivasi kerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh program pelatihan yang dimiliki oleh setiap bawahan yang memberikan kontribusinya kepada instansi dimana dia bekerja. Pencapaian tujuan organisasi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu motivasi kerja juga tidak selalu dalam kondisi yang bagus.

Pelatihan ini tidak hanya ada di dalam negeri saja akan tetapi di luar negeri seperti di negara jepang. Apakah kalian masih ingat dengan Hiroshima dan Nagasaki yang dilululantarkan hancur berkeping-keping oleh Nato, sekarang jepang berubah 180 derajat menjadi negara adidaya di kawasan asia bahkan dunia. Para pemimpin jepang waktu itu telah berhasil melakukan perubahan hebat terutama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) nya. Mereka menyadari betul bahwa dengan peningkatan kualitas SDM maka dapat segera melakukan restorasi dan percepatan pembangunan, apalagi bangsa jepang memaklumi negaranya yang kurang, dalam kekayaan sumber daya alamnya.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Kerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Semarang
Tahun 2016

No	Materi pelatihan	Jumlah karyawan ikut pelatihan
1	Hard Competency In House Training	55
2	Pelatihan dan Pendidikan Early Warning System	22
3	Pemaparan E-Office dan SAP	28
4	Seminar 9 Jurusan Pelayanan Khas Indonesia	4
5	Seminar Tentang Managing World Customer Service Management	3
6	Seminar Safari Series Tentang World Leadership	2
	Spirit Motivation Dan Pemaparan Sop	73

Sumber : Bagian Urusan SDM PT. Taspen, 2016

Data yang disajikan dalam tabel 1.1 diatas dapat menjadi bukti bahwa pelatihan bukan hanya diikuti oleh karyawan saja akan tetapi semua yang ada di PT. TASPEN (Persero) KCU Semarang tak terkecuali pimpinan. Firsia (2013), menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Setiap melakukan sesuatu seseorang didorong untuk menjadi orang yang lebih baik dalam hal melakukan pekerjaan oleh sebab itu motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam diri seseorang karena tidak adanya motivasi maka akan sulit seseorang tersebut dalam mencapai tujuannya, dengan menerapkan motivasi maka akan terciptanya komunikasi dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawannya. Secara individual, upaya motivasi bisa dilakukan melalui upaya- upaya mengontrol. Namun, ada kalanya kesadaran untuk memotivasi diri tidak muncul dalam diri seseorang, karena itu diperlukan motivasi eksternal yang bisa berasal dari atasan, keluarga, rekan sejawat dan lainnya. Motivasi diibaratkan sebagai bahan bakar minyak (BBM), apabila mobil/motor

diisi dengan bahan bakar yang murni pasti kinerja mesin motor/ mobil akan berjalan dengan cepat, baik dan mesinnya tidak akan rusak, itupun juga terjadi pada kinerja pegawai, apabila pimpinan mampu memberi motivasi yang baik kepada pegawai maka pegawai akan terdorong untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara baik, profesional serta pegawai tidak akan pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy S., 2009). Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa *Material Incentif dan Non Material Incentif*. Motivasi yang berbentuk material incentive adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi pelatihan.

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang

Tahun 2017

No	Bulan	Karyawan yang telat masuk kerja	Karyawana yang cuti besar
1	Januari sampai Juni	39	32

Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. TASPEN KCU Semarang

Dari tabel diatas membuktikan bahwa karyawan yang terlambat ada 39 orang pada bulan januari sampai bulan juni 2017. Itu sebagian orang pada awal bulannya tetapi tidak tahu akhir bulan desember apakah karyawan yang terlambat akan terus bertambah atau tidak dengan situasi dan kondisi.

Peningkatan kinerja karyawan memainkan peranan yang sangat penting dalam motivasi di tempat kerja salah satunya di instansi pemerintah. Peningkatan kinerja di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Menurut Mohammad Faisal Amir (2015 : 5) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang”.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan dari uraian mengenai latar belakang masalah diatas, pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Semarang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (PERSERO) KCU Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (PERSERO) KCU Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Bahwa dengan penelitian ini, maka manfaat yang dapat diperoleh adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan keilmuan dalam hal pelatihan kerja, motivasi dan peningkatan kinerja karyawan kepada organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan perumusan hupotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang dipergunakan dalam skripsi, terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, populasi dan metode pendekatan sampel, metode pengumpulan data, metode penyajian data dan metode analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang disajikan beserta daftar pustaka dan lampiran-lampiran.