

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN DWIMATAMA MULTIKARSA
SEMARANG**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program S-1 Ilmu Manajemen

Jurusan Manajemen

Dusun Oleh

DONNY PUTRAYANA

12201149

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

SEMARANG 2023

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lainnya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya selalu mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mengoptimalkan peran mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan. keberhasilan perusahaan Sangat tergantung pada perilaku karyawan yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pemberian motivasi terdapat dalam teori kebutuhan hierarki maslow perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan secara manusiawi, menyediakan pekerjaan yang meningkatkan harkat dan martabat mereka, memberikan fasilitas yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, serta menjamin kesehatan dan keamanan. Jika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi akan meningkat, dan mereka akan lebih berkomitmen pada tujuan perusahaan. Hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kebutuhan pegawai adalah faktor krusial dalam memotivasi mereka, mengingat setiap individu memiliki beragam kebutuhan primer dan sekunder. Motivasi pegawai dapat tercapai saat kebutuhan mereka terpenuhi, menciptakan kepuasan kerja yang berimbas positif pada kinerja di lingkungan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dapat diperoleh oleh sekelompok individu dalam satu organisasi ditentukan oleh wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing anggota, dalam rangka bertujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai etika dan tanpa melanggar hukum. kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, yang dapat berupa produk dan jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Kinerja, yang mencakup prestasi kerja, adalah produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, diukur dan dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Heidjrachman dan Suad Husnan 1990:188). “Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan” (Suryadi Prawirosentono, 1999:20).

Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dikatakan berhasil dalam kinerja ketika mereka mampu mengeksekusi tugas dengan baik yakni mencapai atau bahkan melampaui sasaran standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63). Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dapat dicapai oleh sekelompok individu di dalam suatu organisasi dengan masing-masing memegang wewenang dan tanggung jawab mereka, dan semua itu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Untuk mencapai hasil maksimal, tujuan perusahaan dapat terwujud melalui kinerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan berupaya mendorong karyawan dengan memberikan motivasi seperti penghargaan, peluang berprestasi, tugas yang lebih bermakna, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan.

Bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan adalah melibatkan aspek gaji yang sesuai, jaminan kesehatan, tunjangan dan ciptakan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya

yang baik. Penentuan cara untuk memotivasi kerja merupakan tantangan kompleks dalam organisasi, karena setiap anggota memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Dalam teori kerangka teori motivasi dua faktor. Faktor motivator melibatkan elemen seperti keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan faktor hygiene antara lain: kebijakan dan administrasi, supervisi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan gaji /upah. Menurut Herzberg, cara yang efektif untuk memotivasi seseorang adalah dengan menyusun pekerjaan sedemikian rupa sehingga individu meraih keberhasilan melalui pelaksanaan tugas tersebut. Dengan melibatkan diri dalam tugas tersebut, individu cenderung termotivasi untuk terus berupaya mencapai tujuan dan memenuhi ambisinya sejalan dengan usaha mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi .

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan di dalam perusahaan menjadi penentu penting bagi keberhasilan perusahaan PT Dwimatama Multikarsa dengan demikian organisasi sangat termotivasi membangun, berfokus pada kinerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, dengan melalui pengembangan dan motivasi karyawan PT. Dwimatama Multikarsa sesuai dengan kebutuhan. Fenomena yang terjadi di PT. Dwimatama Multikarsa menyatakan motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dwimatama Multikarsa

Menurut (Supardi, 1989:63). Setiap perusahaan berharap mencapai tujuan yang optimal yang dapat terwujud dengan kinerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengidentifikasi dampak simultan motivasi dan pelatihan kerja yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan mengajukan pertanyaan penelitian (i) Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang (ii) Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang, dan (iii) Bagaimana dampak Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung kinerja karyawan. Yang mana manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, khususnya sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih hal ini dikemukakan oleh M. Manullang dan Marihot Manullang (2014:3). Manajemen adalah ilmu, yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan dididik. Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer atau pemimpin yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen.

Menurut Herman Sofyadi (2008:6) manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsional SDM mulai proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2.2. Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2013:67) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2007:67) “Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dirancang dengan baik, dilakukan oleh karyawan dan organisasi pada waktu dan tempat yang ditentukan. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan standar kinerja yang digunakan beberapa dimensi dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu : kualitas mencakup tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; kuantitas melibatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan; sedangkan penggunaan waktu dalam pekerja melibatkan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan efektivitas waktu kerja efektif atau jam kerja; kerjasama dengan rekan kerja dalam pekerjaan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perwujudan dalam melaksanakan pekerjaan, kiprah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dikatakan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah “ Motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu”. (Supardi, 1989:63). “(a) factor kemampuan, secara umum kemampuan terbagi menjadi dua yaitu IQ dan kemampuan reality dan skill. (b) factor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja”. (A.A Prabu Mangkunegara, 2001 : 67-68

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

- 2.1.1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2.1.2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 2.1.3. Memiliki tujuan yang realistis.
- 2.1.4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 2.1.5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 2.1.6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana suatu aktivitas, proyek, atau organisasi telah mencapai tujuan atau sasaran tertentu hal ini membantu dalam menilai efisiensi, produktivitas, dan kemajuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Robbins (2006) : “ (1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketetapan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. (6) Komitmen Kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

2.3. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai tujuan dan menjalankan aktivitas tertentu hal ini berasal dari dorongan emosional, hasrat untuk meraih sesuatu atau tujuan yang ingin dicapai. (mangkunegara, 2009) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan tertentu dari motifnya”. Menurut Robbins (2006) yang menyatakan bahwa “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Secara singkat manfaat motivasi yang utama adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat” (Arep dan Tanjung, 2004)

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2009:116) “Faktor Intern, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan Faktor Ekstern, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel”. Terdapat dua jenis

motivasi menurut Hasibuan (2007:99) “Motivasi Positif (Insentif Positif) dan Motivasi Negatif (Insentif Negatif)”.

b. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Target Kerja, suatu hal yang ingin dicapai dalam suatu pekerjaan tertentu yang ditetapkan perusahaan atau karyawan itu sendiri.
- b. Kualitas Kerja, mutu seorang karyawan/pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan (Wilson dan Heyel : 1987)
- c. Tanggung Jawab, kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.
- d. Resiko, bahaya akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.
- e. Komunikasi, suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya.
- f. Persahabatan, hubungan dimana dua orang menghabiskan waktu bersama, berinteraksi di berbagai situasi, dan juga menyediakan dukungan emosional. (Baron & Byrne, 2006).
- g. Pemimpin, seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994:181)
- h. Duta perusahaan, ditugaskan secara khusus oleh perusahaan tempat bekerja.

2.4. Pelatihan Kerja

Menurut Chan (2010), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

a. Tujuan Pelatihan

Pelatihan kerja adalah cara yang luar biasa untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di bidang tertentu bila suatu perusahaan menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan maka perlu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi dan bila tidak menjelaskan maka apa yang akan dicapai tidak dapat berjalan dengan efektif dan mencapai sasaran yang optimal. Menurut Sikula (2001) tujuan pelatihan adalah :

- a. Produktivitas
Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance naik maka akan memberikan dampak positif yang luas baik untuk individu maupun perusahaan
- b. Kualitas
Peningkatan baik kuantitas maupun kualitas pada karyawan akan meminimalisir kesalahan dalam menjalankan operasional.

b. Teknik-Teknik Pelatihan

Menurut Handoko (1995:110), ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen “(1) Metode Praktis dan (2) Metode Simulasi.”

c. Indikator Pelatihan Kerja

Ada beberapa indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2011:57), sebagai berikut :

- 2.5. Pendidikan, mengarah pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- 2.6. Penguasaan Materi, penguasaan bagi instruktur adalah hal penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
- 2.7. Semangat Mengikuti Pelatihan, faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan.
- 2.8. Seleksi, sebelum melakukan program pelatihan terlebih dahulu melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan kelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang berada di perusahaan.
- 2.9. Sesuai Tujuan, materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai.
- 2.10. Sesuai Komponen Peserta, materi yang diberikan dalam pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- 2.11. Penetapan Sasaran, materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2.12. Pensosialisasian Tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- 2.13. Memiliki Sasaran yang Jelas, agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.
- 2.14. Meningkatkan Keterampilan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.5. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
-----	--------------------------------------	------------------	-----------	-----------

1.	<p>Widijanto, 2017 Judul : “ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya” Jurnal mahasiswa manajemen bisnis, vol.5 No.1.</p>	<p>Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.</p>	<p>Rencana penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang</p>	<p>Memasukkan Variabel motivasi dan Variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>
2.	<p>Gullu, Tugce, 2016 Judul : “ Impact of Training and Development Programs On Motivation Of Employees In Banking Sector” Jurnal Economics, Commerce and Management Vol.IV</p>	<p>Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif pada motivasi karyawan.</p>	<p>Tidak memasukkan variabel kinerja karyawan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang</p>	<p>Memasukkan variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen.</p>
3.	<p>Julianry, Syarief, & Affandi, 2017 Judul : “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika” Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3 No. 2</p>	<p>Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kinerja organisasi dan rencana penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang</p>	<p>Memasukkan variabel motivasi dan variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>
4.	<p>Andayani & Makian, 2016</p>	<p>Pelatihan kerja dan motivasi memiliki</p>	<p>Rencana penelitian yang akan</p>	<p>Memasukkan variabel motivasi dan</p>

	Judul : “ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional)” Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.4, No.1	pengaruh positif dan signifikan	dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang	pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
5.	Nurmin Dkk, 2020 “pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, dengan hasil korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan lingkungan dengan kinerja	Rencana penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang	Memasukkan variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
6.	Romatua, Dkk 2013 “ pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan”	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil pengujian bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Rencana penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang	Memasukkan variabel motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

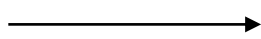
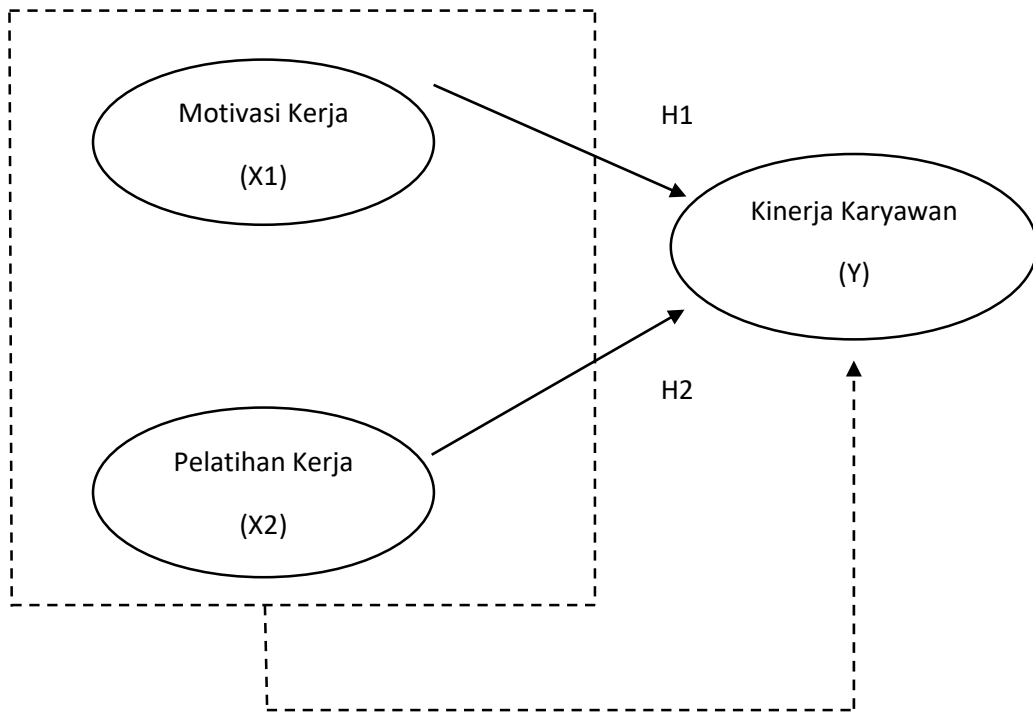
2.6. KERANGKA KONSEPTUAL

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber data yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karena dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan tingkat prestasi tersebut yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan.

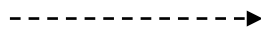
Setiap motivasi dan pelatihan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga pada akhirnya akan berdampak pada semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Berikut dapat dirumuskan model kerangka Konseptual yang akan digunakan pada penelitian ini

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual



: Menunjukkan arah secara parsial



: Menunjukkan pengaruh secara simultan

2.7. KERANGKA HIPOTESIS

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa “hipotesis hanya merupakan solusi jangka pendek dari rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan”. Berdasarkan dengan rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir diatas, maka pengembangan hipotesisnya sebagai berikut:

a. **Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan kurangnya motivasi dapat mengakibatkan hasil pekerjaan kurang optimal. Tingkat motivasi seseorang pegawai tidak hanya mempengaruhi hasil individu tetapi juga memberi dampak positif terhadap rekan kerja di dalam suatu perusahaan. Temuan dari penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Madiun”. Menguatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan valid berdasarkan temuan tersebut.

b. **Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang difokuskan pada pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan usaha yang terencana oleh sebuah perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan. Hasil penelitian yang diperkuat oleh studi berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Gudang Garam Sidoarjo”. Menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Hipotesis 2: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dianggap valid berdasarkan temuan tersebut.

c. **Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian sebelumnya, analisis mengenai Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2013 Universitas Katolik Widya Mandala Madiun) menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja Karyawan. Temuan tersebut serupa juga terdapat dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, Dkk 2020 yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja tertentu. Dengan demikian, berdasarkan temuan-temuan tersebut hipotesis alternatif yang diajukan adalah Hipotesis 3 : Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dengan penelitian ini maka dapat dikembangkan suatu teori yang memiliki peran untuk menjelaskan, meramal, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data sehingga data yang diperoleh akan menjadi terperinci dan jelas.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini mencakup semua karyawan yang aktif bekerja di Perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang. Penelitian ini memilih sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling) untuk memastikan representativitas dalam pengambilan data. Dengan pendekatan ini setiap karyawan memiliki peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel.

Sampel penelitian dipilih dari populasi tersebut dengan memperhatikan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, sampel yang diambil adalah sejumlah karyawan yang memiliki ciri-ciri khusus yang dianggap penting dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, sampel ini diharapkan mewakili variasi dan keragaman karakteristik yang ada di dalam populasi karyawan perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang.

3.3. Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

3.3.1. Identifikasi Variabel

- a) Variabel Bebas (Independent Variable) biasanya dilambangkan dengan (X), diantaranya:
 - a. Motivasi (X_1)
Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).
 - b. Pelatihan Kerja (X_2)
Menurut Gary Dessler (1997:263) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.
- b) Variabel Terikat (Dependent Variable)
 - a. Kinerja Karyawan (Y)
Menurut Anwar Prabu (2013:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.3.2. Pengukurannya

Skala pengukuran metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dengan skala likert, dimana variabel yang diukur dijadikan sebagai dasar dalam menyusun elemen-elemen instrumen dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan.

Berikut Skor Skala Pengukuran (Sugiyono, 2019:165) :

- 1) Sangat Setuju Sekali (STS) diberikan skor 5
- 2) Sangat Setuju (ST) diberikan skor 4
- 3) Setuju (S) diberikan skor 3
- 4) Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS) diberikan skor 1

3.4. Sumber Data dan Jenis Data

3.4.1 Sumber Data:

- 1) Data Primer, data yang bersumber dari hasil distribusi penyebaran kuesioner ke kepada para karyawan yang bekerja pada Perusahaan Dwimatama Multikarsa Semarang.
- 2) Data Sekunder, data yang bersumber dari data yang sudah tersedia di Perusahaan Dwimatama Multikarsa di Indonesia.

3.4.2 Jenis Data

- 1) Data Primer, data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dan sumber asli melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data Sekunder, data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner, kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun beberapa daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan penelitian untuk kemudian kepada responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.

3.6. Metode Analisis Data

3.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengevaluasi keabsahan suatu kuesioner, dengan fokus pada uji validitas. Kevalidan suatu kuesioner terbukti jika mampu mencerminkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation dimana korelasi dihitung antara nilai yang diperoleh dari berbagai pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. (Ghozali, 2012:52). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $rhitung > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $rhitung < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan cara untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator variabel atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan, kuesioner dianggap reliabel atau handal. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan jika dikatakan tidak reliabel jika cronbach alpha $< 0,60$. (Ghozali, 2012:47).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016)

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas bila nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikoloniertas (Ghozali, 2016)

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut Homokedastisitas dan jika bada disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016)

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Ghozali (2013:96) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Variabel Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel bebas Motivasi

b_2 : Koefisien regresi variabel bebas Pelatihan Kerja

X_1 : Variabel bebas Motivasi

X_2 : Variabel bebas Pelatihan Kerja

e : Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

3.9 Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien b_1 dan b_2 prosesnya menggunakan regresi seperti biasa, yaitu sebagai berikut: Langkah pertama adalah meregresi kinerja karyawan untuk variabel Motivasi dan variabel Pelatihan Kerja hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS. Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

3.10.1 Uji F

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan (Uji F) tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Motivasi dan Pelatihan Kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

3.10.1 Uji T

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (Uji t) tujuan dari Uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak