



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN  
PAINTING PIANO PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING  
PULOGADUNG JAKARTA**

SKRIPSI

Siti Muthia

1402015168

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA

2019

## PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 23 Februari 2019  
Yang Menyatakan,



(Siti Muthia)  
NIM 1402015168

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PAINTING PAINO PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING PULOGADUNG JAKARTA**

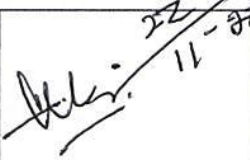

**NAMA** : **SITI MUTHIA**

**NIM** : **1402015168**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2014**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	 22/11-2018
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si	25/1-19 

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7/2<sup>19</sup>



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PAINTING PAINO PT  
YAMAHA MUSIC MANUFACTURING PULOGADUNG JAKARTA**  
yang disusun oleh:

Siti Muthia

1402015168

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan sasar-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 23 Februari 2019

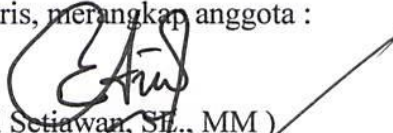
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



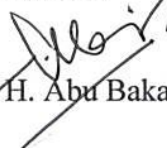
( Yusdi Daulay, SE., MM )

Sekretaris, merangkap anggota :



( Edi Setiawan, ST., MM )

Anggota :



( Drs. Ahmad H. Abu Bakar, MM )


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Muthia  
NIM :1402015168  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PAINTING PIANO PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING PULOGADUNG JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksektif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (**database**), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 23 Februari 2019

Yang Menyatakan

  
(Siti Muthia)

## ABSTRAK

**Siti Muthia (1402015168)**

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Pada Departemen Painting Piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.2018. Jakarta*

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada departemen painting piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. Variabel yang diteliti adalah pelatihan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada departemen painting piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen painting piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. Data penelitian ini bersifat primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* yaitu karyawan departemen painting piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen painting piano PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.



## ABSTRACT

### ***EFFECT OF WORK TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PIANO PAINTING DEPARTMENT PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING PULOGADUNG JAKARTA***

*Thesis, Undergraduate Program Management Study Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Keywords: Job Training, Motivation, Employee Performance.

This study aims to determine the effect of job training and motivation on the performance of employees in the piano painting department of PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. The variables examined were job training and motivation as independent variables and employee performance as the dependent variable in the piano painting department of PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. The population in this study were employees of the piano painting department of PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. This research data is primary which is collected by distributing questionnaires. With a total sample of 81 respondents. Sampling was done by random sampling technique, namely employees of the piano painting department of PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta. Data collection techniques using processing and data analysis include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, hypothesis test, test coefficient of determination and correlation coefficient.

The results of this study indicate that job training has a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously job training and motivation influence the performance of the piano painting department of PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terkasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M. Pd, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M, selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM selaku pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si, selaku pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberi materi pengetahuan dan ilmunya selama ini sehingga membantu dalam penyusunan skripsi ini.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK/ INTISARI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8

1.4 Manfaat Penelitian .....	9
------------------------------	---

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	11
-----------------------------------------	----

2.2 Telaah Pustaka .....	17
--------------------------	----

2.2.1 Pengertian MSDM .....	17
-----------------------------	----

2.2.2 Fungsi MSDM .....	18
-------------------------	----

2.2.3 Kinerja Karyawan .....	20
------------------------------	----

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
-------------------------------------------	----

2.2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan .....	22
----------------------------------------	----

2.2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan .....	22
----------------------------------------	----

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
------------------------------------------	----

2.2.3.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
-------------------------------------------------	----

2.2.4 Pelatihan Kerja .....	27
-----------------------------	----

2.2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja .....	27
------------------------------------------	----

2.2.4.2 Tujuan Pelatihan Kerja .....	29
--------------------------------------	----

2.2.4.3 Dimensi Pelatihan Kerja .....	30
---------------------------------------	----

2.2.4.4 Indikator Pelatihan Kerja .....	31
-----------------------------------------	----

2.2.4.5 Manfaat Pelatihan Kerja .....	33
---------------------------------------	----

2.2.5 Motivasi .....	34
2.2.5.1 Pengertian Motivasi .....	34
2.2.5.2 Tujuan Motivasi .....	37
2.2.5.3 Jenis-jenis Motivasi .....	37
2.2.5.4 Konsep Model Motivasi .....	38
2.2.5.5 Metode Motivasi .....	39
2.2.5.6 Dimensi dan Indikator Motivasi .....	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	40
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.4 Rumusan Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	44
3.2 Operasional Variabel .....	45
3.3 Populasi dan Sampel .....	47
3.3.1 Populasi .....	47
3.3.2 Sampel .....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	49

3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	50
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	50
3.5.2 Uji Validitas .....	51
3.5.2.1 Uji Validitas Data .....	51
3.5.2.2 Uji Reabilitas .....	52
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	56
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial .....	56
3.5.4.2 Koefisien Korelasi Berganda .....	56
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Adjusted R Squared ....	58
3.5.6 Analisis Model Regresi Linier Berganda .....	59
3.5.7 Uji Hipotesis .....	60
3.5.7.1 Uji Statistik t .....	60
3.5.7.2 Uji Statistik f .....	61

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
4.1.1	Lokasi Penelitian .....	63
4.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan .....	63
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	64
4.1.4	Tujuan Perusahaan .....	65
4.1.5	Struktur Organisasi .....	66
4.1.6	Bisnis Utama Perusahaan .....	66
4.1.7	Gambaran Umum Karyawan .....	67
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	69
4.2.1	Uji Kualitas Data .....	69
4.2.1.1	Uji Validitas .....	69
4.2.1.2	Uji Reliabilitas .....	71
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	72
4.2.2.1	Analisis per variabel .....	73
4.2.3	Uji Asusmsi Klasik .....	104
4.2.3.1	Uji Normalitas .....	104
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas .....	105

	4.2.3.3 Uji Heteroskedastis .....	
107		
	4.2.3.4 Uji Autokorelasi .....	
108		
	4.2.5.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik .....	
109		
	4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	
109		
	4.2.4.1 Analisis koefisien parsial .....	109
	4.2.4.2 Koefisien korelasi berganda .....	111
	4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R) .....	113
	4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	114
	4.3 Uji Hipotesis .....	115
	4.3.1 Uji Statistik T .....	
116		
	4.3.2 Uji Statistik F .....	
117		
	4.4 Pembahasan .....	118
	<b>BAB V PENUTUP</b>	
	5.1 Kesimpulan .....	
123		
	5.2 Saran .....	126



## Daftar Tabel

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu .....	14
2.	Operasional Tabel .....	46
3.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert .....	50
4.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden .....	51
5.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi .....	55
6.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	57
7.	Jenis Kelamin Responden .....	67
8.	Usia Responden .....	68
9.	Pendidikan Terakhir Responden .....	69

10.	Uji Validitas Variabel X1 (Pelatihan Kerja) .....	70
11.	Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi) .....	70
12.	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	71
13.	Hasil Uji Reabilitas .....	72
14.	Hasil Statistik Deskriptif .....	72
15.	Pengetahuan baru yang saya dapatkan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja .....	73
16.	Pelatihan yang saya ikuti memberikan banyak pengetahuan dan ketrampilan .....	74
17.	Pelatihan yang diberikan saya ikuti memberikan banyak pengetahuan dan keterampilan .....	75
18.	Karyawan selalu membangun rasa kebersamaan dalam menghadapi masalah pekerjaan .....	75
19.	Karyawan saling tolong menolong dalam hal bekerja .....	76
20.	Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengembangkan kemampuannya .....	77
21.	Program pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan .....	78
22.	Pelatihan melatih kemampuan karyawan dalam mencari solusi yang tepat .....	79
23.	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	79

24.	Setelah mengikuti pelatihan pekerjaan yang sulit mampu diselesaikan dengan baik .....	80
25.	Indikator Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	81
26.	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya .....	82
27.	Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya .....	83
28.	Perusahaan memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi tinggi .....	84
29.	Perusahaan mengadakan kegiatan bagi karyawan demi meningkatkan prestasi karyawan .....	85
30.	Karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan .....	85
31.	Karyawan merasa senang karena di perusahaan ini bisa menerima sebagai rekan kerja yang baik .....	86
32.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan cukup baik .....	87
33.	Karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan .....	88
34.	Hubungan antara atasan dengan karyawan baik dan tidak kaku .....	88
35.	Karyawan dapat mengetahui kemajuan yang sudah dicapai ketika mampu menyelesaikan pekerjaan .....	89
36.	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan .....	90

37.	Hampir setiap pekerjaan sulit karyawan dapat menyelesaikan dengan baik .....	91
38.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi .....	91
39.	Perusahaan memberikan kedudukan yang terbaik sesuai dengan kemampuan karyawan .....	92
40.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi .....	93
41.	Indikator Motivasi ( $X_2$ ) .....	94
42.	Karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan .....	95
43.	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya .....	96
44.	Setelah mengikuti pelatihan karyawan memiliki pola pikir yang luas .....	97
45.	Personality atau kepribadian yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan .....	98
46.	Perilaku karyawan yang baik dapat menjadi tolak ukur pada perusahaan ini .....	98
47.	Semangat kerja yang tinggi membuat saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	99
48.	Karyawan mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan .....	100

49. Hubungan personal antar karyawan diperusahaan ini sangat harmonis .....	101
50. Rasa kepedulian karyawan diperusahaan ini sangat tinggi terhadap karyawan lain .....	101
51. Indikator Kinerja ( $X_1$ ) .....	102
52. Uji asumsi klasik .....	104
53. Uji Multikolinieritas .....	106
54. Hasil Uji Autokorelasi .....	108
55. Hasil uji korelasi parsial .....	110
56. Koefisien Korelasi .....	111
57. Uji Koefisien Determinasi .....	113
58. Regresi Linier Berganda .....	114
59. Uji Statistik T .....	116
60. Uji Statistik F .....	117

**Daftar Gambar**

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	42
2.	Struktur Organisasi .....	66
3.	Uji Normalitas .....	105
4.	Uji Heteroskedastis .....	107

**Daftar Lampiran**

1. Kuesioner .....	1
2. Hasil Tabulasi Data Kuesioner 2018: Karakteristik Responden (Output Microsoft Excel 2013) .....	7
3. Data Kuesioner.....	9
4. Hasil ouput SPSS .....	16
5. Tabel r .....	23
6. Tabel f .....	24
7. Tabel dw.....	26
8. Daftar Riwayat Hidup.....	27

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan.

Banyak perusahaan yang mengatur strategi bagaimana cara untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tidak bisa diperoleh hanya dengan keinginan yang tinggi tanpa ada proses pelatihan kerja dan motivasi untuk karyawan. Dengan pemberian pelatihan kerja dan motivasi diharapkan kinerja karyawan pada perusahaan dapat ditingkatkan seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang sebagai akibat meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di tempat kerja.

Dengan pemberian pelatihan kerja yang maksimal dan motivasi yang kuat diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Dengan demikian pemberian program pelatihan kerja



sangat penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan kreativitas seorang pekerja. Seorang pekerja yang sudah mendapat pelatihan akan mempunyai pengalaman yang lebih dari pada seorang pekerja yang tidak mendapatkan pelatihan.

Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itulah pelatihan dan motivasi dibuat agar bisa membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penilaian dari kebutuhan pelatihan dan motivasi menggambarkan penentuan tujuan dari pelatihan kerja dan motivasi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih menggambarkan sumber daya manusia yang lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan

memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi.

Motivasi tersebut agar para karyawan dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dengan segala upaya para karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan agar lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga sangat sensitif dalam pencapaian tujuan perusahaan karena motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Secara umum dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan kerja dan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pelatihan kerja dan dilaksanakannya berbagai kegiatan dalam upaya yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta dimana perusahaan ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat-alat musik di Indonesia. Yamaha Music Manufacturing Indonesia didirikan pada tahun 1966 sebagai bagian dari perusahaan multinasional Yamaha asal Jepang. Di Indonesia, perusahaan ini memiliki markas pusat dan pabrik yang terletak di Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Yamaha Corporation Group merupakan perusahaan raksasa tingkat global yang fokus pada produksi alat-alat musik seperti piano, drum, gitar dan keyboard. Perusahaan ini semula hanya melakukan aktivitas produksi dalam skala kecil, namun seiring dengan pertambahan jumlah permintaan konsumen, maka sejak tahun 1980 perusahaan ini pun resmi melebarkan sayapnya ke luar Jepang.

PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia dibagi dalam tiga departemen yaitu Woodworking, UP Assembly dan Painting. Dalam departemen painting terdapat bagian seperti painting piano, painting drum, painting gitar dan painting keyboard. Penulis akan membahas pada departemen painting piano. Dalam departemen painting piano karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dimana setiap karyawan harus mempunyai pengetahuan bagaimana cara, teknik dan pengaplikasian painting yang sesuai dengan standar internasional.

Pencapaian target kinerja pada bagian departemen painting piano per tahun 2017 yang mempunyai skala pengukuran 0-100% yaitu mencapai 78% yang artinya pencapaian target kinerja belum terlaksana dengan baik. Permasalahan terbesar dari penurunan kinerja per tahun 2017 yaitu karyawan sedikit sekali mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut dan hampir ada setiap

bulannya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut peneliti yang bersumber dari karyawan, pada awalnya setiap karyawan tidak memiliki pengetahuan akan bagaimana cara berkerja pada departemen painting piano dan ini menjadi permasalahan yang harus diselesaikan oleh perusahaan dan permasalahan tersebut menjadi penelitian bagi peneliti. Dari permasalahan tersebut diperlukannya pelatihan kerja bagi karyawan dimana dalam pelatihan kerja, karyawan akan di berikan pengetahuan (teori) dan keterampilan bagaimana cara, teknik dan pengaplikasian painting pada piano dari awal painting primer, painting dasar dan painting finish (top coat).

Jika tidak diadakannya pelatihan kerja untuk karyawan, maka pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk perusahaan. Pelatihan kerja diberikan dalam waktu 3 bulan namun perusahaan mengharuskan para karyawannya sudah memahami dan menguasai semua pelatihan yang diberikan perusahaan pada-Nya dalam waktu 1 bulan dari pelatihan kerja.

Latar belakang pendidikan menjadi permasalahan karena di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta tidak hanya menerima lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melainkan menerima karyawan dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang tidak mempunyai pengetahuan dan kemampuan ataupun pengalaman kerja. Karyawan yang sebelumnya tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja pada bidang painting akan mengalami

kesusahan untuk memahami teori dan cara pengaplikasian bagaimana bekerja dalam bidang painting tersebut.

Bukan hanya dalam latar belakang pendidikan yang menjadi permasalahan melainkan daya serap karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja yang diadakan perusahaan. Tidak sedikit karyawan yang lulusan Sekolah Menengah Atas mempunyai kendala dalam memahami teori dan keterampilan bagaimana cara, teknik pengaplikasian painting pada piano tersebut. Karyawan akan bekerja dengan minimnya pengetahuan dan keterampilan tentang painting tersebut maka hal itu akan membuat perusahaan tidak mencapai targetnya dan hasil dari kinerja karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Bukan hanya permasalahan dalam memberikan pelatihan kerja, perusahaan harus memikirkan permasalahan motivasi yang di dapatkan karyawan selama ia bekerja. Pertiga bulan karyawan mendapatkan evaluasi dari setiap kepala bagian departemen painting piano atas hasil kinerja yang dihasilkan selama waktu tersebut. Kepala bagian akan melihat mana karyawan yang mempunyai kinerja yang meningkat dan menurun setiap bulannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang menurun setiap bulannya diberikan motivasi kerja agar karyawan tersebut mempunyai semangat, rasa tanggung jawab dan disiplin kerja atas pekerjaannya tersebut.

Sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja yang meningkat tidak di berikan motivasi karena kepala bagian merasa karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Seharusnya semua karyawan mendapatkan motivasi yang diberikan

kepala bagian agar tidak ada kecemburuan terhadap karyawan lainnya yang mendapatkan motivasi langsung dari kepala bagian departemen painting paino tersebut. Perusahaan seharusnya memberikan motivasi kerja sekala berkala agar setiap karyawan dapat berkontribusi bagi perusahaan dan perusahaan dapat mencapai target setiap tahunnya.

Pada PT Yamaha Music Manufacturing karyawan tidak hanya mendapatkan gaji saja melainkan uang lembur atau insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mempunyai tambahan jam kerja. Uang lembur tersebut dibayarkan pada karyawan pada saat penerimaan gaji namun perusahaan terkadang tidak langsung memberikan uang lembur tersebut pada waktu yang ditentukan. Maka karyawan mempunyai rasa malas untuk menambah jam kerja dikarenakan uang lembur tidak diberikan pada waktu yang ditentukan. Motivasi karyawan dalam hal kerja akan menurun dilebih lagi saat perusahaan sudah mempunyai target pencapaian kinerja itu akan membuat perusahaan mengalami penurunan kinerja.

Dari penjabaran diatas penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakara”.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

1. Bagaimanakah pelatihan kerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta?

2. Bagaimanakah motivasi karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta?
4. Apakah pelatihan kerja pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta dilakasakan dengan baik?
5. Apakah motivasi karyawan diberikan pada PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta dengan baik?
6. Apakah pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengeruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu: Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelatihan kerja di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.
6. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Music Manufacturing Pulogadung Jakarta.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas dalam bidang akademik.



## 2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

## 3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya bagian sumber daya manusia mengenai masalah pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Agustin, Rela. (2016). *Effect Of Training, Motivation And Work Environment On Physicians Performance*. Academic Journal of Interdisciplinary. Studies MCSER Publishing, Rome-Italy. Vol. 5. No. 1. Mrach 2016.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boa, Connie dan Ismail Nizam. (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China*. School of accounting and business management, FTMS Global Malaysia. Vol. 3 No. 2. November 2015.
- Dessler, Gery. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*. (Jilid 2). Jakarta: Prenhalindo.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol. 12. No. 1. Juli 2014.
- Eko, Widodo. Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, irham. (2012). *Analisis laporan keuangan*. (Cetakan ke 2). Bandung:  
PT Alfabeta

Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EdisiRevisi).  
Jakarta: Bumi Aksara

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja  
Grafindo Persada.

Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rahmawati, Novita. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali. Universitas  
Muhammadiyah Surakarta. Vol. 1 No. 3. 2014.

Richardo, jonathan. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap  
KinerjaKaryawan PT Prudential Cabang Mrt Stars. Universitas Kristen  
Petra. Vol. 3. No. 2. 2015.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika  
Aditama.

Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka  
Panjang(Manajemen SDM)*. Yogakarta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:  
PT Alfabet.

Usaman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*.  
(Edisi keempat). Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan  
Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada

