

**PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT WIJAYA KARYA BETON
PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : APRIANI KUSUMA SARI
NPM : 204341023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap Motivasi Kerja serta
Dampaknya Terhadap kinerja pegawai PT Wijaya Karya Beton
Palembang**

**Nama : Apriani Kusuma Sari
NPM : 204341023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Palembang, 2021
Pembimbing I

Dr. Msy. Mikial, M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2021
Pembimbing II

Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Mengetahui :

Palembang, 2021
Dekan FE UTP

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS

Palembang, 2021
Kaprosdi MM

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja
Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT WIJAYA
KARYA BETON PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Apriani Kusuma Sari
NPM : 204341023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

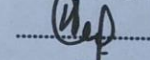
Ketua Penguji :

Dr. Msy. Mikial, SE, MSi. Ak. CA.CSRS

Tanggal

4/10/21

Tanda Tangan



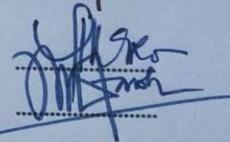
Anggota Penguji :

1. Dr. Ir. Yusro Hakimah, MM

7/10/21

2. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

12/10/21



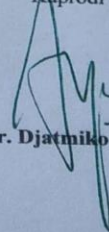
Mengetahui :

Palembang, 04 Oktober 2021
Dekan FE UTP

Palembang, 04 Oktober 2021
Kaprodi MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA.CSRS



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS. Sekaligus sebagai Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
8. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, Oktober 2021

Penulis

ABSTRAK

APRIANI KUSUMA SARI, Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 72 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 72 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja PT Wijaya Karya Beton Palembang. Terdapat pengaruh Promosi terhadap Motivasi Kerja PT Wijaya Karya Beton Palembang, Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang, Terdapat pengaruh signifikan Promosi terhadap Kinerja pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang, Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang, Terdapat pengaruh Pelatihan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh Promosi secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui oleh Motivasi Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,862, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Pelatihan dan Promosi) sebesar 86,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8 % dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,922, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 92,2% sedangkan sisanya sebesar 7,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan PT Wijaya Karya Beton Palembang agar dapat lebih meningkatkan Pelatihan Dan Promosi serta Motivasi Kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci : Pelatihan, Promosi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

APRIANI KUSUMA SARI, The Effect of Training and Promotion on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance at PT Wijaya Karya Beton Palembang, under the guidance of Dr. Dr. Ms. Mikial, SE., M.Sc., Ak., CA., CSRS and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

This study aims to determine and prove the effect of training and promotion on work motivation and its impact on employee performance at PT Wijaya Karya Beton Palembang both directly and indirectly. The population in this study were all employees of PT Wijaya Karya Beton Palembang while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 72 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely the sampling was carried out as a whole from the total population. Therefore, the authors chose the sample using the saturated sampling technique because the population was relatively small, as many as 72 people as the research sample. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that there is an effect of training on work motivation of PT Wijaya Karya Beton Palembang. There is the effect of Promotion on the Work Motivation of PT Wijaya Karya Beton Palembang, There is the effect of Training on the Performance of Employees of PT Wijaya Karya Beton Palembang, There is a significant effect of Promotion on the performance of the employees of PT Wijaya Karya Beton Palembang, There is a significant influence of Work Motivation on the Performance of Employees of PT Wijaya Karya Beton Palembang , There is an indirect effect of training on performance through work motivation. There is an indirect effect of promotion on performance through work motivation. The value of R2 for the latent variable of Work Motivation as a mediating variable is 0.862, which means that the value identifies that the variation of Employee Work Motivation can be explained by the exogenous latent variable (Training and Promotion) of 86.2% while the remaining 13.8% is explained by other variables. and the value of R2 for the latent variable Performance is 0.922, which means that this value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 92.2% while the remaining 7.8% is explained by variables not included in the study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the leadership of PT Wijaya Karya Beton Palembang in order to further improve the Training and Promotion and Work Motivation that have been implemented at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to improve employee performance optimally.

Keywords: Training, Promotion, Work Motivation, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : APRIANI KUSUMA SARI

NPM : 204341023

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021

Yang menyatakan,



APRIANI KUSUMA SARI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis	14
1. Kinerja.....	14
2. Motivasi Kerja	23
3. Pelatihan	33
4. Promosi.....	39
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	46
C. Kerangka Berpikir	47
D. Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	49
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	49
C. Rancangan Penelitian.....	50
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	51
E. Instrumen Penelitian	56
F. Teknik Analisis Data	56
G. Uji Hipotesis Statistik	58

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	68
B. Hasil Pembahasan.....	91

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	97
B. Implikasi Kebijakan.....	97
C. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Omset Kontrak.....	3
Tabel 1.2	Perkembangan Omset Penjualan	3
Tabel 1.3	Jumlah Peserta Pelatihan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang Tahun 2016-2020.....	5
Tabel 1.4	Jumlah Promosi Jabatan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang Tahun 2016-2020.....	7
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Relevan	46
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	51
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan	53
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Promosi.....	54
Tabel 3.5	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	56
Tabel 3.6	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
Tabel 3.7	Evaluasi Model Struktural.....	58
Tabel 3.8	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	62
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	69
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden	73
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Kinerja.....	74
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Pelatihan.....	76
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Promosi	77
Tabel 4.7	Loading Factor Model Final	83
Tabel 4.8	Hasil Pemeriksaan Reliabilitas Konstruk Berdasarkan Convergent Validity.....	84

Tabel 4.9	Path Coefficients.....	85
Tabel 4.10	Data Indirect Effects	89
Tabel 4.11	Nilai R-Square (R2)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Omset Kontrak.....	3
Gambar 1.2 Grafik Perkembangan Omset Penjualan	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	64
Gambar 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	70
Gambar 4.2 Responden berdasarkan Usia	71
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan	72
Gambar 4.4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	80
Gambar 4.5 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	82
Gambar 4.6 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	86

RIWAYAT HIDUP

Apriani Kusuma Sari, dilahirkan di Palembang Pada tanggal 11 April 1989 dari Ayah Drs. Kusnadi, SE dan Ibu Dra. Fatmawati, SE . Ia anak ketiga dari empat bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan Pada tahun 1998 di SDN 306 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2004 di Sekolah SMPN 4 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Pada Tahun 2007 di SMA Negeri 18 Palembang.

Pada tahun 2007 Saya masuk ke S1 Fakultas Ekonomi Extention Universitas Sriwijaya Palembang dan lulus pada tahun 2013. Pada Tahun 2014 saya masuk ke D1 Palcomtech Sudirman Palembang mengambil Accounting Bussines dan Lulus Pada Tahun 2015.

Pada tahun 2020 Saya memasuki Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. dan sekarang sudah selesai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang professional dan berkualitas akan membentuk kinerja pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Membahas tentang kinerja Pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Pelatihan dan Promosi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja Pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan adanya proses Pelatihan antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga Pelatihan dapat mengintegrasikan pelatihan dan Promosi serta Motivasi Kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu perusahaan dalam segala keteraturan sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan Usman (2013:65) Semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan Pelatihan.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Wika Beton sebagai daerah penelitian. PT. Wijaya Karya Beton (Wika Beton) Palembang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA) adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri beton pra cetak di Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). WIKA saat ini memiliki 6 Strategic Business Unit (SBU) yang meliputi Kontruksi bangunan (kontruksi sipil dan kontruksi bangunan gedung), Mekanikal elektrikal, Industri Beton Pra cetak, Real Estate dan Industri lainnya. WIKA juga dituntut untuk mempertahankan pengembangan produk untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastruktur lain.

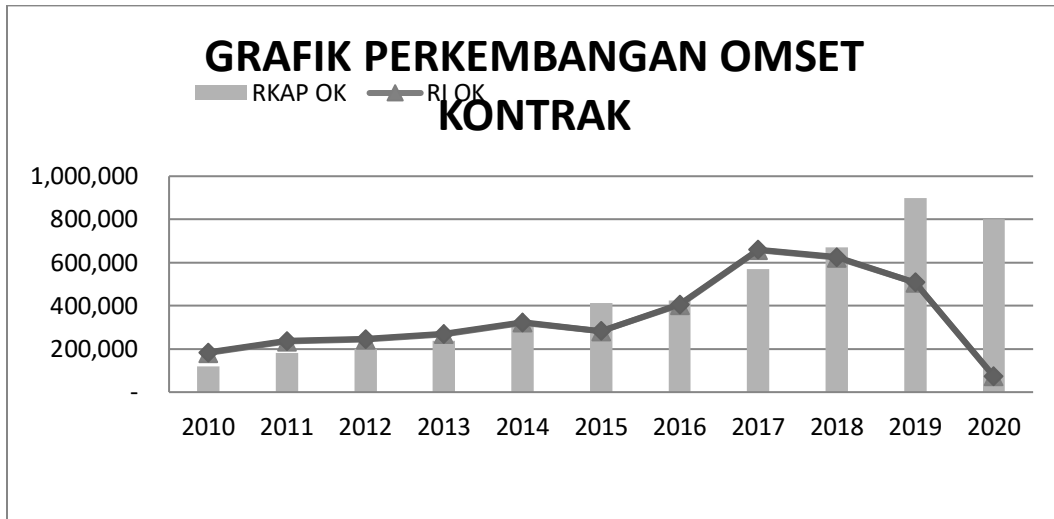
PT Wijaya Karya Beton,Tbk sendiri mempunyai beberapa customer antara lain : BUMN Migas (Pertamina & PGN),BUMN Energi (Bukit asam& PLN), BUMN Karya (Waskita, Adhikarya, PP, Brantas Abipraya), Swasta Nasional dan lokal, APBN / Pemerintahan (PU), Dishub / PT KAI, Angasapura (Data base marketing Wika Beton 2019). Berikut data omset kontrak dan omset penjualan selama 10 tahun terakhir PT Wijaya Karya Beton,Tbk.

Tabel.1.1
Perkembangan Omset Kontrak.

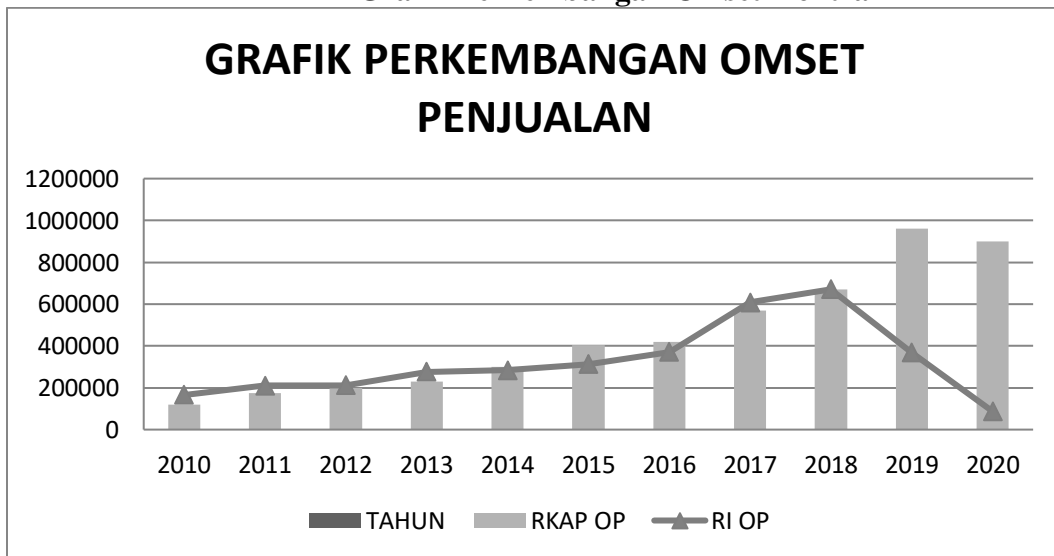
	<i>dalam juta</i>										
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RKAP OK	120,000	180,000	200,000	237,470	311,029	413,000	425,000	568,711	670,000	900,044	800,000
RI OK	181,366	234,435	243,594	268,281	321,118	281,457	403,276	657,492	622,589	506,150	72,000

Tabel.1.2
Perkembangan Omset Penjualan.

	<i>dalam juta</i>										
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RKAP OP	120,000	175,000	200,000	230,000	300,000	403,000	420,000	570,257	670,462	960,000	900,000
RI OP	166,291	210,962	211,197	276,882	284,147	313,469	370,823	608,437	670,488	367,320	86,621



Gambar 1.1
Grafik Perkembangan Omset Kontrak



Gambar 1.2
Grafik Perkembangan Omset Penjualan.

Jika dilihat dari grafik dan table tersebut diatas untuk tahun 2010 sd tahun 2014 masih stabil dan kecenderungannya melebihi dari target RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) Perusahaan. Akan tetapi jelas terlihat setelah tahun 2014 keatas kecenderungan tingkat pencapaian terhadap target yang ditetapkan perusahaan sangat tidak stabil (fluktuatif).

Turunnya penjualan dan tidak stabilnya penjualan dalam beberapa tahun merupakan indikasi belum optimalnya kinerja pegawai karna kurangnya pelatihan dan promosi serta motivasi pegawai oleh PT. Wijaya Karya Beton,Tbk Wilayah, sehingga perlu dikaji apa yang menjadi penyebab adanya penurunan kinerja serta upaya apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Palembang. Sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan perusahaan. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan

yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan.

Hasil observasi awal pada PT Wijaya Karya Beton Palembang kurangnya peranan pimpinan dalam memberikan motivasi karyawan yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah, seperti kebutuhan fisiologi yaitu kurangnya ruangan kerja pegawai sehingga dalam satu ruangan masih terasa sesak serta minimnya peralatan kerja, Kebutuhan keamanan juga dinilai belum cukup optimal perhatian pimpinan terhadap keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan juga masih kurang, terbukti dengan pimpinan tidak menegur karyawan ketika merokok didalam ruangan ber-AC, pimpinan membiarkan karyawan untuk melakukan lembur serta tidak mengarahkan karyawan untuk melakukan senam setiap hari jumat. Selain itu kebutuhan penghargaan juga masih terbilang rendah dimana masih jarang adanya insentif dan penghargaan dari pimpinan, begitu juga dengan kebutuhan kelompok dimana masih adanya ketidak harmonisan hubungan antar beberapa karyawan, juga kebutuhan aktualisasi diri terlihat dari kurangnya komunikasi dari pimpinan selain itu kurangnya memberikan masukan-masukan positif kepada karyawan seperti kurangnya memberikan pujian-pujian terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, kurangnya memberikan semangat kepada karyawan seperti tidak memberikan kata-kata positif untuk menyemangati para karyawan, kurangnya mencontohkan sikap disiplin kepada karyawan seperti tidak memberikan contoh untuk datang tepat waktu dan tidak memberikan motivasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai suatu kinerja yang optimal, karyawan perusahaan perlu dikelola sedemikian rupa sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan prestasi atau kinerja terbaiknya. Ada berbagai macam strategi yang bisa diterapkan oleh perusahaan seperti pemberian insentif atau bonus untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam

peningkatan kinerja karyawan sangat ditekankan bagaimana cara manajemen memotivasi dan meningkatkan kepuasan karyawannya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Fenomena lain yakni menyangkut masalah pelatihan PT Wijaya Karya Beton Palembang jarang mengadakan pelatihan bagi pegawainya, sehingga sering terjadi banyak masalah didalam perusahaan tersebut salah satunya perusahaan merasa dirugikan karena pegawai baru belum bisa mencapai hasil target yang diinginkan oleh perusahaan, akhirnya perusahaan tidak bisa mendapatkan keuntungan. Selama ini, perusahaan memberikan kepercayaan kepada QC (Quality Control) untuk melatih pegawai baru. Penyebab masalah pelatihan yang tidak maksimal karena bagian QC diantara departemen A dengan departemen B dalam memberikan pelatihan kepada pegawai baru sangat berbeda, yaitu untuk departemen A, QC memberikan pelatihan kepada pegawai baru selama 1 minggu, agar pegawai baru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang telah ditarget oleh perusahaan. Sedangkan untuk departemen B, hanya memberikan pelatihan kepada pegawai baru hanya 3 hari dan setelah itu pegawai baru tersebut dilepas untuk menyelesaikan target yang diminta oleh perusahaan. Akhirnya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai baru tersebut belum maksimal, dan tidak bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Inilah yang membuat perusahaan merasa dirugikan.

Berdasarkan data yang didapat, program pelatihan pegawai yang dilakukan PT Wijaya Karya Beton Palembang dirasa kurang berkesinambungan dan kurang merata keseluruhan pegawai. Adapun Jenis maupun metode pelatihan dilakukan adalah secara on the job training, Berikut data jumlah peserta pelatihan pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang.

Tabel 1.3
Jumlah Peserta Pelatihan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Peserta Pelatihan	Persentase (%)
-------	----------------	-------------------	----------------

2016	72	61	84,7
2017	72	55	76,3
2018	72	57	79,1
2019	72	41	58,3
2020	72	40	55,5

Sumber: PT Wijaya Karya Beton Palembang, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 jumlah peserta pelatihan cenderung mengalami penurunan, meskipun terdapat peningkatan hanya pada tahun 2018. Tahun 2016 jumlah peserta pelatihan sebanyak 61 orang pegawai atau sekitar 80,5%, Tahun 2017 jumlah peserta pelatihan mengalami penurunan menjadi 55 orang atau 76,3%, lalu pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 57 orang atau 79,1%, dan kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2019 sebesar 41 orang atau sekitar 58,3% dan begitu pula pada tahun 2020 jumlah peserta pelatihan juga mengalami penurunan sebanyak 40 orang pegawai atau 55,5%.

Penurunan jumlah peserta pelatihan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang dikarenakan pelatihan yang diberikan sering kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga terkadang pegawai yang sudah mahir namun diberikan pelatihan dasar atau pelatihan yang lebih umum sehingga kurang menarik bagi peserta pelatihan. Penurunan peserta pelatihan juga disebabkan karena perusahaan hanya berfokus dalam melatih para pegawai baru dan masih muda, sementara untuk para pegawai senior dianggap mereka sudah matang dan tidak perlu lagi mendapatkan pelatihan. Padahal pegawai yang senior juga perlu diberikan pelatihan untuk menunjang kinerja dan mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik. Sehingga setiap pegawai yang berada pada level bawah, menengah dan atas, dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Begitu juga dengan masalah promosi jabatan, Promosi jabatan di PT Wijaya Karya Beton Palembang seringkali disalahgunakan, Promosi jabatan tersebut hanya dilakukan oleh pegawai (anak/saudara dari seorang pengawas) bukan untuk seluruh pegawai. Mereka belum memiliki

pengalaman yang cukup untuk bidang yang dipromosikan tetapi dengan mudahnya dapat dipromosikan untuk naik jabatan, dan ini yang membuat pegawai lain merasa iri, karena pegawai yang lebih banyak pengalaman seharusnya dapat dipromosikan untuk naik jabatan dibanding yang kurang memiliki banyak pengalaman.

Promosi yang dilakukan didalam perusahaan juga mempunyai tujuan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai, dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya. (Hasibuan, 2017:113). Berikut data jumlah promosi jabatan pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang.

Tabel 1.4
Jumlah Promosi Jabatan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Peserta Pelatihan	Persentase (%)
2016	72	4	5,5
2017	72	0	0
2018	72	2	2,7
2019	72	2	2,7
2020	72	1	1,3

Sumber: PT Wijaya Karya Beton Palembang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT Wijaya Karya Beton Palembang dari tahun 2016 sampai 2020 sebanyak 9 orang dari 72 pegawai. Dengan persentase 5,5% pada tahun 2016 sebab hanya terjadi promosi jabatan sebanyak 4 orang, lalu 2017 tidak ada pelaksanaan promosi jabatan, kemudian dengan persentase 2,7% pada tahun 2018 dan 2019 terjadi promosi sebanyak 2 orang, dan 1,3% pada tahun 2020 sebab hanya terjadi 1 orang yang mendapat promosi, kecilnya jumlah persentase promosi ditiap tahun pada PT Wijaya Karya Beton Palembang disebabkan karena perusahaan tidak mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap pegawainya dan sedikitnya peluang promosi didalam

perusahaan. Sehingga membawa pengaruh kepada kinerja pegawai dan akan berdampak pada output yang akan dihasilkan oleh PT Wijaya Karya Beton Palembang

Fenomena motivasi kerja pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang terlihat dari beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja pegawai pada PT Wijaya Karya Beton Palembang masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh penyelesaian tugas belum efektif dan efisien, serta melakukan peran dan fungsinya. Itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan pegawai dalam suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang antara lain :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai pada PT Wijaya Karya Beton Palembang.
2. PT Wijaya Karya Beton Palembang jarang mengadakan pelatihan bagi pegawainya, sehingga sering terjadi banyak masalah didalam perusahaan tersebut salah satunya perusahaan merasa dirugikan karena pegawai baru belum bisa mencapai hasil target yang diinginkan oleh perusahaan
3. Penurunan jumlah peserta pelatihan pada PT Wijaya Karya Beton Palembang dikarenakan pelatihan yang diberikan sering kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai
4. Promosi jabatan di PT Wijaya Karya Beton Palembang seringkali disalahgunakan
5. kecilnya jumlah persentase promosi ditiap tahun pada PT Wijaya Karya Beton Palembang disebabkan karena perusahaan tidak mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap pegawainya dan sedikitnya peluang promosi didalam perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Promosi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang?
2. Promosi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Wijaya Karya Beton Palembang?
3. Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?
4. Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?
5. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang?

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- (a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Wijaya Karya Beton Palembang.
- (b) Sebagai sumbangan bagi PT Wijaya Karya Beton Palembang untuk lebih memperhatikan Pelatihan dan Promosi Pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
- (c) Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Pelatihan dan Promosi dengan Kinerja.
 - 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT Wijaya Karya Beton Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anggi Meidita, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2
- Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan.2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan.Vol.5, No.1
- Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik vol.5, No.2
- Dharma 2014. Dasar-Dasar Prilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.
- Faustino Cardos Gomes, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Fransisca Lamere, 2020. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Upjiwa. Vol 4, No. 2
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013, Human Resources Management, Salemba Empat, Jakarta
- Handoko, 2013. Prilaku Keorganisasian, BPFE, Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo, 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Unanti, Palembang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hodgetts, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Istiqomah Munawaroh, 2018. Pengaruh Disiplin dan Promosi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4, No. 2
- Kartono, 2014. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Octarina, 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Magister Manajemen. Vol 5, No. 3

- Priansa. 2014. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Alfabeta, Bandung
- Rensi Suryanti, 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Jurnal Dimensi. Vol 10, No. 1
- Sagala. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Rajawali Press.
- Samsudin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013. "Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia". Rafika Aditama, Bandung.
- Selvi Herliani Wattimena, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk. Bandung. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 1, No. 3
- Simamora, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soelaiman, Sukmalana. 2015. Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja, Universitas Tridinanti Palembang.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thomson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Salemba Empat, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2012. Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Usman Husaini .2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yani. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta.
- Young, 2012. Metodologi Penelitian. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.