

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA  
CREATIVE PROMOSINDO (MCP)  
DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**ALCA NASTITI WAFIKA**

**NPM :19.0111.0237**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALCA NASTITI WAFIKA  
Nomor Pokok/NPM : 19.0111.0237  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MEGA CREATIVE PROMOSINDO (MCP) DI  
KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27 Maret 2023..... Pembimbing I : Lusia Nargis, S. E., M. Si.  
NIDN : 0222036101

*Lusia*

Tanggal 27 Maret 2023..... Pembimbing II : Yuni Adinda Putri, S. E., M. Si.  
NIDN : 0207069401

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Mengetahui,  
Ka. Progam Manajemen,



*Mikial*

51/PS/DFE/23

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIDN : 0205026401

*Mariyam Zanariah*


Mariyam Zanariah, S. E., M. M.  
NIDN : 0222096301

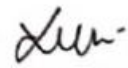
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALCA NASTITI WAFIKA  
Nomor Pokok/NPM : 19.0111.0237  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MEGA CREATIVE PROMOSINDO (MCP) DI  
KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 27 Maret 2023..... Ketua Penguji :  Lusia Nargis, S.E., M.Si.  
NIDN : 0222036101

Tanggal 27 Maret 2023.....Penguji I :  Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.  
NIDN : 0207069401

Tanggal 27 Maret 2023..... Penguji II :  Umi Hasanah, S.E., M.M.  
NIDN : 0220016002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Mengesahkan,  
Ka. Progam Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIDN : 0205026401



  
Mariyam Zanariah, S. E., M. M.  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**"Jangan pernah berhenti belajar, karena hidup tak pernah berhenti mengajarkan."**

**"Fighting is tiring, but success needs struggle"**

***"Without commitment we never start, Without konsistensi we never finish"***

**(Sherly Annavita)**

**Skripsi ini Kupersembahkan untuk :**

- Allah SWT
- Kedua Orang Tuaku tersayang
- Saudara ku
- Dosen Pembimbing Skripsi
- Dosen Pembimbing Akademik
- Alamamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ALCA NASTITI WAFIKA

Nomor Pokok/ NPM : 19.0111.0237

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 24 Maret 2023



ALCA NASTITI WAFIKA

## **KATA PENGHANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Syukur alhamdulillah senantiasa saya haturkan kepada Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, karunia dan kekuatan yang dianugerahkan kepada penulis. Setiap tarikan nafas dan detak jantung penulis adalah anugerah dari-Nya. nikmat waktu, pikiran, dan tenaga yang tiada terukur di berikan-Nya sehingga skripsi ini dapat di selesaikan tepat pada waktunya, guna sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (SI) Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada penyusunan skripsi ini, tentu banyak sekali kendala yang dialami namun dengan tetap semangat penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Semangat dan usaha-usaha tersebut tidak terlepas dari arahan dan bimbingan serta dukungan dari pihak lain. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M. P. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak,CA,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S. E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Lusia Nargis, S. E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengkoreksi dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Yuni Adinda Putri, S. E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing II yang meluangkan waktu dan berusaha keras memberikan bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan seluruh Staff Prodi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Tridinanti.

7. PT. Mega Creative Promosindo di Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tuaku yang sangat aku sayangi, Bapakku tercinta Sabaruddin dan Ibuku Suhartati. Terimakasih atas kerja keras dan do'a yang kalian berikan selama ini sehingga aku dapat menyelesaikan studiku ini.
9. Ahmad Biandi Kurniawan terimakasih sudah menjadi kakak yang baik dan selalu memotivasi ku selama ini, serta kedua adik ku Anggun Sutantri dan Adeliانا terimakasih sudah menjadi adik yang baik hingga proses skripsi ini selesai.
10. Rully Dayu Khrismadianto terimakasih sudah memberikan dan menjadi tempat berkeluh kesahku selama penulisan skripsi ini.
11. Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa mungkin dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukkan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya skripsi ini dapat disajikan sebagai sebuah karya tulis yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, Maret 2023  
Penulis,

ALCA NASTITI WAFIKA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..	9
2.1.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.5 Manfaat Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Pelatihan.....	10
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	10
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	11
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan.....	12
2.1.2.4 Manfaat Pelatihan.....	14
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi.....	15
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	17
2.1.3.4 Tujuan Motivasi.....	18
2.1.3.5 Manfaat Motivasi.....	18



2.1.4	Beban Kerja.....	19
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.4.2	Faktor-Faktor Beban Kerja.....	20
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	20
2.1.4.4	Tujuan Beban Kerja.....	21
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
2.3	Kerangka Berpikir.....	23
2.4	Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1	Tempat Penelitian.....	26
3.1.2	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data.....	27
3.2.1	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	28
3.4	Rancangan Penelitian.....	29
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
3.5.1	Variabel Penelitian.....	30
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6	Instrumen Penelitian.....	32
3.7	Teknik Analisis Data.....	33
3.7.1	Uji Instrumen.....	33
3.7.1.1	Uji Validitas.....	33
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	34
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.7.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.7.4	Analisis Statistik Inferensial.....	36
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.7.4.2	Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	37
3.7.4.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	37
3.7.4.4	Uji Hipotesis.....	38
3.7.4.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	38
3.7.4.4.2	Uji Parsial (Uji T).....	39

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum.....	41
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	42
4.1.2.1	Struktur Organisasi.....	42
4.1.2.2	Uraian Tugas.....	42
4.1.3	Visi dan Misi.....	46
4.2	Karakteristik Responden.....	46
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3	Hasil Analisis Data.....	48
4.3.1	Uji Instrumen.....	48
4.3.1.1	Uji Validitas.....	48
4.3.1.1.1	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.3.1.1.2	Uji Validitas Variabel Pelatihan (X <sub>1</sub> ).....	49
4.3.1.1.3	Uji Validitas Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> ).....	49
4.3.1.1.4	Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X <sub>3</sub> ).....	50
4.3.1.2	Uji Reliabilitas.....	51
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	52
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas.....	53
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.3.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	55
4.3.4	Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	57
4.3.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.3.4.2	Analisis Koefisien Korelasi ( <i>r</i> ).....	58
4.3.4.3	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
4.3.4.4	Uji Hipotesis.....	60
4.3.4.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	60
4.3.4.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	60
4.4	Pembahasan.....	62
4.4.1	Analisis Pengaruh Pelatihan (X <sub>1</sub> ), Motivasi (X <sub>2</sub> ) dan Beban Kerja (X <sub>3</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62

4.4.2	Analisis Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyaawan (Y).....	62
4.4.3	Analisis Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.4.4	Analisis Pengaruh Beban Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran.....	64
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	2
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
3.1	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Definisi Operasional.....	31
3.3	Skala <i>Likert</i> dan bobot nilai jawaban responden.....	32
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_1$ ).....	49
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	50
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_3$ ).....	51
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.8	Hasil Uji Normalitas.....	52
4.9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Glejser</i> ).....	55
4.11	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	56
4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	59
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60
4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Berfikir.....	24
4.1	Struktur Organisasi PT. Mega Creative Promosindo.....	42
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Scatterplot</i> ).....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kuesioner.....	69
2	Tabulasi Data Kuesioner.....	72
3	Hasil Uji.....	76

## ABSTRAK

Alca Nastiti Wafika, Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang Tahun 2023, dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S. E., M. Si. dan Ibu Yuni Adinda Putri, S. E., M. Si.

Penelitian ini mengkaji bagaimana Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang. Pelaksanaan penelitian ini selama kurang lebih selama 5 bulan termasuk didalamnya merancang, melaksanakan dan melaporkan hasil penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang atau dengan sampel jenuh. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda.

Sesuai dengan hasil analisis statistik, ternyata memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  45,019 dan nilai sig. 0,000. Secara parsial terdapat pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung}$  3,230 dan nilai sig. 0,003. Secara parsial terdapat pengaruh variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung}$  4,163 dan nilai sig. 0,000. Serta secara parsial terdapat pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang dengan nilai  $t_{hitung}$  2,615 dan nilai sig. 0,013.

Variabel bebas (Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar *Adjusted R Square* = 0,772 atau 77,2% sisanya 0,228 atau 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

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

## ABSTRACT

Alca Nastiti Wafika, *Effect of Training, Motivation and Workload on Employee Performance at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City in 2023, under the guidance of Ms. Lusia Nargis, SE, M. Si. and Mrs. Yuni Adinda Putri, SE, M. Si.*

*This study examines how the influence of training, motivation and workload on employee performance at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City. The implementation of this research for approximately 5 months including designing, implementing and reporting the results of the research.*

*This research is quantitative in nature which aims to determine how the influence of Training (X<sub>1</sub>), Motivation (X<sub>2</sub>), and Workload (X<sub>3</sub>) on Employee Performance (Y) at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City. The population and sample used in this study were 40 people or with a saturated sample. The analysis model used is a multiple linear regression model.*

*In accordance with the results of statistical analysis, it turns out that Training (X<sub>1</sub>), Motivation (X<sub>2</sub>), and Workload (X<sub>3</sub>) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) with an Fcount of 45.019 and a sig. 0.000. Partially, there is an influence of the Training variable (X<sub>1</sub>) on Employee Performance (Y) at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City with a tcount of 3,230 and a sig. 0.003. Partially, there is the influence of the variable Motivation (X<sub>2</sub>) on Employee Performance (Y) at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City with a tcount of 4.163 and a sig. 0.000. And partially there is the influence of the Workload variable (X<sub>3</sub>) on Employee Performance (Y) at PT. Mega Creative Promosindo (MCP) in Palembang City with a tcount of 2.615 and a sig. 0.013.*

*The independent variables (Training, Motivation and Workload) together are able to explain the dependent variable (Employee Performance) of Adjusted R Square = 0.772 or 77.2%, the remaining 0.228 or 22.8% is explained by other factors not included in this study .*

***Keywords : Training, Motivation, Workload, Employee Performance***



## **RIWAYAT HIDUP**

**ALCA NASTITI WAFIKA**, lahir di Kota Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tanggal 11 Agustus 2001 dari Ayah Sabaruddin dan Ibu Suhartati, anak ke dua dari empat saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 183 OKU. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 13 OKU, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMK Negeri 1 OKU dengan Jurusan Administrasi Perkantoran. Pada tahun 2019 masuk ke Perguruan Tinggi Swasta tepatnya di Universitas Tridinanti dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan mengambil Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, Maret 2023

**ALCA NASTITI WAFIKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014) dalam (Arisanti, 2019:106). Menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam Nugroho, A. D. (2015:9), kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang adalah salah satu perusahaan di bawah naungan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) dengan tujuan untuk menjual salah satu produk dari Telkom yaitu IndiHome. Salah satu bentuk tanggung jawab itu adalah menghasilkan laba, karena laba adalah tolak ukur kinerja dari suatu perusahaan BUMN.

Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang, dikarenakan dapat mempengaruhi baik dan buruknya perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang buruk atau tidak bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang, berikut hasil kinerja karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang pada tahun 2021 :

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Periode Januari – Desember Tahun 2021**

No	Bulan	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	Jumlah Karyawan
1	Januari	16 %	14 %	45 %	17 %	8 %	27
2	Februari	17 %	9 %	47 %	19 %	8 %	26
3	Maret	15 %	10 %	42 %	23 %	10 %	26
4	April	13 %	10 %	51 %	21 %	5 %	29
5	Mei	15 %	13 %	44 %	18 %	10 %	28
6	Juni	12 %	10 %	51 %	15 %	12 %	30
7	Juli	13 %	26 %	41 %	13 %	7 %	31
8	Agustus	18 %	11 %	46 %	15 %	10 %	26
9	September	9 %	18 %	38 %	20 %	15 %	29
10	Oktober	13 %	20 %	47 %	16 %	4 %	36
11	November	17 %	15 %	52 %	9 %	7 %	39
12	Desember	17 %	20 %	50 %	9 %	4 %	40

Sumber Data : PT. Mega Creative Promosindo (MCP) Palembang, (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada bulan januari sampai desember tahun 2021 masih di dominasi oleh penilaian cukup. Oleh karena itu SPV perlu memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang agar kinerja karyawan bisa meningkat dari kategori cukup menjadi ke kategori baik atau pun baik sekali.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2015) dalam (Safitri, D, E, 2019:242). Selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014) dalam Safitri, D. E. (2019:242) tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan (Kaswan, 2015) dalam (Safitri, D. E, 2019:242).

Menurut Kusuma & dkk (2015:2) dalam Prayogi & Nursidin (2018:218) “Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menurut Prayogi & Nursidin (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Saluy, dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127) dalam (Adriani, M., & Widiawati, K, 2017:85). Menurut Hasibuan (2014:219) dalam Andriani, M., & Widiawati, K. (2017:85) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”. Dari pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya (Uno, 2010:10) dalam (Adriani, M., & Widiawati, K, (2017:85).

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin (2018), Sugiharjo & Aldata (2018) penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21) dalam (Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N, 2019:2813).

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008 dalam Utomo, S. (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun

sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo & Aldata (2018) dan Yuliana (2020) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arnisyah (2021) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA CREATIVE PROMOSINDO (MCP) DI KOTA PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang ?
4. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan membuktikan :

1. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang.
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang.
3. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang.
4. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis :
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.
  - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
  - c. Meningkatkan wawasan penulis mengenai Pelatihan, Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis
  - a. Dapat digunakan sebagai masukan bagi unsur pimpinan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai dasar bagi unsur pimpinan PT. Mega Creative Promosindo (MCP) di Kota Palembang untuk mempertahankan faktor yang paling dominan dalam peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II (1), 133140.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Ayu Saputri, B. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Ud. Wana Agung (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang*).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- Hariyanto, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Solusi Nusantara (Daikin Ac Proshop) Surabaya (*Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*).
- Hidayat, N. Y. (2022). Hubungan Motivasi Dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Bandung (*Doctoral Dissertation, Fisip Unpas*).
- Nainggolan, J., Pane, J., & Silalahi, L. (2022). Pengaruh Model Problem-Based Learning Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Pada Materi Tekanan Zat. *JPF (Jurnal Pendidikan Fisika) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 10(2), 156-162.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2).

- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Nasution, R. A., & Saragih, I. S. (2022). Persepsi Masyarakat terhadap Penggunaan Transportasi Online (Go-Jek) di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(05), 544-554.
- Novarinda, W. (2017). Analisis Pelatihan Dalam Upaya Mengoptimalkan Kinerja Pada Daarul Jannah Cottage Syariah (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*).
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. (2021). Edisi Kedua Cetakan Pertama. Universitas Tridinanti.
- Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi (*Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*).
- Rafea, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Palembang.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management And Business Review*, jilid, 16, 87-10.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.).Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tupti, Z. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dimoderasi motivasi kerja pada pt pelabuhan Indonesia i (persero) belawan.
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jak (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96-105.



- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(1), 96-105.
- Yasti, W. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Matahari Department Store Arion Mall) Effect Of Work Environment, Workload And Compensation On Employee Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic (Study Of Matahari Department Store Arion Mall) (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- Zebua, S. A. T., & Purba, H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.