

**PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK  
TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK  
KANTOR CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh:**

**KAYLA AGHITA KHAERANI**

**07011182025043**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN  
NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat  
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh :**

**KAYLA AGHITA KHAERANI  
NIM. 07011182025043**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 20 Desember 2023

**Pembimbing,**

**Dr. Ardiyan Saptawan, M. Si  
NIP. 196511171990031004**



Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
KEMENTERIAN KEHUKUMATAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sôs., MPA**  
NIP. 1969111019904011001  
KEMENTERIAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FISIP



# HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PALEMBANG

### Skripsi

Oleh :

**KAYLA AGHITA KHAERANI**  
NIM. 07011182025043

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 4 Januari 2024

Pembimbing :

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004

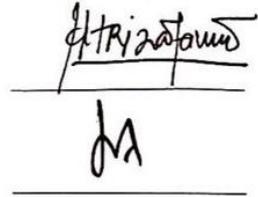
Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. Katriza Imania, M.Si  
NIP. 196810221997022001
2. Lisa Mandasari, M.Si  
NIP. 198603272023212029

Tanda Tangan



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfritri, M.Si  
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kayla Aghita Khaerani

NIM : 0701182025043

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Palembang, 18 Desember 2023



Kayla Aghita Khaerani  
NIM. 07011182025043

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Jangan menunggu termotivasi baru mengambil tindakan, tapi ambilah tindakan sekarang juga, maka kamu akan termotivasi”

(Merry Riana)

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada Diri Sendiri Yang Telah Berjuang Sampai Saat ini
2. Kedua Orang Tua Mamah dan Papah
3. 1 Saudari Perempuan
4. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI
5. Rekan Seperjuangan Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik 2020
6. Sahabat-Sahabat Terbaik
7. Almamater Tercinta

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of labor training on employee motivation at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Palembang Branch Office. The method used in this study is quantitative with a simple regression formula. The sample of this study was 54 employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Palembang Branch Office. Sample calculation is carried out with Two Stage Cluster Sampling and Simple Random Sampling approaches. The data collection technique used is a questionnaire method with a Likert measurement scale. The results showed that workforce training (X) had a positive effect on work motivation (Y) by 63.04%. With a coefficient of determination value of 61.46%, while the remaining 38.54% (100%-61.46%) was obtained from other factors that were not studied in this study or called the epsilon variable ( $\epsilon$ ). The results of this research recommend that rotation, mutations, organizational characteristics, environmental characteristics, worker characteristics, as well as management policies and practices in influencing work motivation in the form of rewards for employees who have undertaken workforce training.*

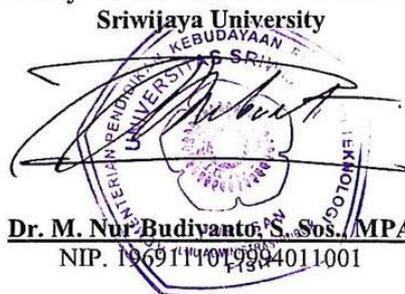
**Keywords:** *Workforce Training, Work Motivation*

**Advisor**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M. Si**  
NIP. 196511171990031004

**Indralaya, 20 December 2023**  
**Chairman of the Public Administration Department**  
**Faculty of Social and Political Sciences**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA**  
NIP. 1969111019994011001

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rumus regresi sederhana. Sampel penelitian ini adalah 54 karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang. Perhitungan sampel dilakukan dengan pendekatan *Two Stage Cluster Sampling* dan *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dengan skala pengukuran *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kerja (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 63,04%. Dengan koefisien nilai determinasi sebesar 61,46%, sedangkan sisanya sebesar 38,54% (100%-61,46%) diperoleh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau disebut variabel epsilon ( $\epsilon$ ). Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa faktor rotasi, mutasi, karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen dalam mempengaruhi motivasi kerja yang bersifat penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan pelatihan tenaga kerja.

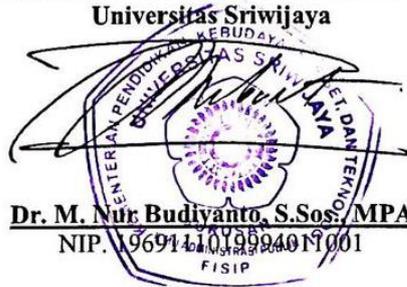
**Kata kunci:** Pelatihan Tenaga Kerja, Motivasi Kerja

**Pembimbing**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M. Si**  
NIP. 196511171990031004

**Indralaya, 20 Desember 2023**  
**Ketua Jurusan Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos./MPA**  
NIP. 1969111019994019001

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat dan rahmat karunia-Nya peneliti masih diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang”. Untuk diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama menyelesaikan skripsi ini untuk penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
5. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah meluangkan waktu, pemikiran, arahan, masukkan, dan motivasi.
6. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan semua ilmu dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf bagian Akademik dan Kemahasiswaan FISIP Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh staf di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data dalam penyelesaian skripsi.
10. Cinta pertamaku, Papah Yudi Darmawan, S.Kom dan Pintu surgaku Mamah Susilawati, S.kom. Terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah memberikan segalanya, doa, dan semangat selama ini. Papah dan Mamah selalu menjadi penguat dan pengingat paling hebat.
11. Sahabat terdekat peneliti yang mendukung dan membantu dalam proses pembuatan proposal penelitian ini Alzena Rhianazala, Sri Meliyanti, dan Asminisa Mahranita.

12. Rifqi Willy Prahandi, S.Tr.Sos *support system* yang tidak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Penghujung kata, peneliti ucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan sarannya. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan serta bermanfaat bagi peneliti dan orang yang membaca.

Palembang, 7 November 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kayla' with a stylized flourish and a small 'KY' monogram above it.

Kayla Aghita Khaerani  
NIM. 07011182023043

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>17</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>17</b>
1.1 Latar Belakang .....	17
1.2 Rumusan Masalah.....	25
1.3 Tujuan Penelitian .....	26
1.4 Manfaat Penelitian .....	26
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	26
1.4.2 Manfaat Praktis.....	26
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>27</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang 2020-2022.....	19
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang .....	22
Tabel 1.3 Daftar Hadir Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Tahun 2023 .....	23

## DAFTAR SINGKATAN

1. AKHLAK : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif
2. BLK : Balai Latihan Kerja
3. BM : *Branch Manager*
4. BTN : Bank Tabungan Negara
5. BUMN : Badan Usaha Milik Negara
6. DBM : *Deputy Branch Manager*
7. KPR : Kredit Pemilikan Rumah
8. LP3I : Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia
9. MSDM : Majemen Sumber Daya Manusia
10. OJT : *On The Job Training*
11. PP : Peraturan Pemerintah
12. PT : Perseroan Terbatas
13. RI : Republik Indonesia
14. SDM : Sumber Daya Manusia
15. Tbk : Terbuka
16. UMKR : Uji Kompetensi Manager Resiko
17. UPTD : Unit Pelaksana Teknis Dinas

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kondisi perusahaan di Indonesia saat ini dalam bisnis perbankan persaingannya sangat ketat, yang dimana setiap perusahaan harus terus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Manajemen sektor publik dan manajemen sumber daya manusia saling berhubungan dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam suatu perusahaan. Manajemen sektor publik memiliki strategi dalam pelaksanaannya yaitu dengan adanya perencanaan (*planning*) untuk melaksanakan suatu kegiatan atau program tertentu dalam meningkatkan kualitas karyawannya sehingga pencapaian target dalam sumber daya manusia yang dihasilkan akan terus meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempertimbangkan peran dan hubungan orang-orang dalam suatu organisasi bisnis. Manajemen sumber daya manusia disini mengacu pada pengembangan karyawan, pengelolaan karier, dan motivasi dalam bekerja. Dengan begitu manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu untuk ditingkatkan melalui sebuah keputusan dan pelatihan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan 2019:70) pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang dalam prosesnya menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir, agar karyawan dapat belajar terkait suatu keahlian untuk tujuan tertentu. Karyawan lama atau karyawan baru dapat melakukan sebuah pelatihan untuk melatih kemampuan dasarnya dalam menunjang pekerjaannya (Dessler, 2019:284). Pelatihan adalah proses pada lingkungan kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja

untuk mempelajari sikap, kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku dalam bekerja (Rahmawati, 2008:114-152). Dari definisi tersebut kesimpulannya, pelatihan kerja merupakan sebuah kegiatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan pada tingkat tertentu sesuai dengan kualifikasi jabatan. Sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dalam mengembangkan keterampilan bekerja (profesional) agar karyawan dapat bertanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang ada.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 9 ayat 1 menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Salah satu program utama di Perseroan pada tahun 2022 yaitu mengembangkan kemampuan karyawan secara *hard skill* maupun *soft skill* sesuai dalam Surat Edaran Direksi NO. 43/DIR/CMO/2011 yang diresmikan pada tanggal 29 November 2011 terkait pembelajaran dan pengembangan karyawan. Pedoman kebijakan dalam *Human Capital* menyebutkan bahwa yang berhak untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yaitu karyawan berstatus tetap dan karyawan dengan status tertentu.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir pada setiap karyawan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan tenaga kerja merupakan hal yang tepat dilakukan agar perusahaan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Fenomena nyata yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang adalah banyaknya persaingan ketat antara perusahaan pelayanan keuangan sejenis, hal

inilah yang mendorong untuk terus melakukan upaya peningkatan kualitas perusahaan pada karyawan salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan atau *refreshment* karyawan.

Sepanjang tahun 2020-2022 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang telah melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dengan metode *Classroom*, *Virtual Classroom*, dan *Self Learning*. Berikut jenis dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang tahun 2020-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang 2020-2022**

No.	Jenis Pelatihan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	<i>School of Credit and Risk</i>	9	11	14
2.	<i>School of Sales and Service</i>	21	23	26
3.	<i>School of Business and Sharia Banking</i>	19	19	22
4.	<i>School of Operational Banking</i>	17	18	2
5.	<i>School of Leadership</i>	3	3	3
6.	Uji Kompetensi Manager Resiko (UKMR)			
	- Level 1	9	10	10
	- Level 2	5	6	8
	- Level 3	2	2	2
	- Level 4	1	1	1
Total Pegawai		<b>86</b>	<b>93</b>	<b>106</b>

Sumber: Staff General Support PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang, Oktober 2023

Dari data pelatihan karyawan dari tahun 2020-2022 yang terlihat dalam tabel 1.2 tersebut, jenis pelatihan yang dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang sesuai dengan tingkatan struktur organisasinya sehingga memiliki persyaratan tertentu dalam pelaksanaannya. Jenis pelatihan nomor 1-4 merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk para *staff* sesuai dengan unit kerjanya, selanjutnya nomor 5 jenis pelatihan *leadership* diperuntukkan untuk *Branch Manager* (BM) dan *Deputy Branch Manager* (DBM), kemudian nomor 6 jenis pelatihan UMKR untuk para *staff* unit bisnis level 1, unit *head* level 2, DBM level 3, dan BM level 4. Hal ini menunjukkan dalam tiga tahun terakhir rasio karyawan yang mengikuti pelatihan atau pendidikan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Terlihat dari total jumlah karyawan pada tahun 2020 sebanyak 86 karyawan, lalu tahun 2021 sebanyak 93 karyawan, dan tahun 2022 total jumlah secara keseluruhan mencapai 107 karyawan. Namun, kuota yang diberikan untuk para karyawan terbatas karena setiap pelatihan yang diadakan harus sesuai dengan unit kerjanya sehingga tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor pusat untuk meningkatkan kompetensi kualitas kerjanya.

*Learning center* yang diresmikan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, yaitu sebuah sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan pendidikan yang dilaksanakan kantor pusat. Ditinjau dari *website* Bank Tabungan Negara <https://www.btn.co.id/> saat ini *learning center* hanya berlokasi di Jakarta, Makassar, dan Kantor pusat sebagai pusat pendidikan dan pelatihan. Dengan lokasi *learning center* yang masih sedikit, menyebabkan program pelatihan yang dijalankan kurang efektif dan efisien karena kurangnya sarana yang tersedia di setiap cabang Bank BTN di seluruh Indonesia, khususnya di PT. Bank Tabungan

Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang yang sampai saat ini belum memiliki pusat *learning center* sendiri. Sumber daya manusia yang dihasilkan untuk siap menghadapi tantangan bisnis, perusahaan perlu memberikan sarana pembelajaran yang memadai untuk para karyawan melalui ruang-ruang fasilitas yang lebih modern serta didukung dengan prasarana yang memadai di setiap kantor cabang Bank BTN. Kurang memenuhi harapan terhadap karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang untuk lebih berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan dan kemajuan perusahaan.

Program pelatihan tenaga kerja merupakan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan bagi setiap perusahaan, dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Tantangan ini harus dilalui dengan baik oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang, sehingga dalam pelaksanaannya pelatihan yang dibuat harus berdasarkan kebutuhan yang ada. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka kesimpulannya pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah komponen yang penting untuk proses berjalannya suatu perusahaan. Bagi perusahaan, motivasi digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Memberikan motivasi dengan baik harus searah dengan tujuannya agar dapat diterima dengan baik oleh karyawan, terdapat motivasi positif dan motivasi negatif (Arfiono *et al.*) (dalam Hormati 2012:139). Penghargaan atas prestasi karyawan yang diberikan merupakan sebuah motivasi positif, sedangkan hukuman untuk karyawan yang tidak memenuhi standar perusahaan merupakan sebuah motivasi negatif (Mohyi, 2012:139). Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan

merasa lebih bahagia serta dalam bekerja dapat lebih giat untuk perusahaan. Pengembangan kinerja karyawan yang berkualitas, dalam proses pemberian motivasi oleh perusahaan perlu dilakukan dengan baik, untuk seluruh perusahaan dibidang manufaktur maupun perusahaan jasa.

*Website* Bank Tabungan Negara <https://www.btn.co.id/> menyebutkan bahwa misinya “Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dengan tujuan menjaga kestabilan keuangan berkelanjutan bagi masyarakat”. *Human capital* yang *professional* dan berkualitas diperlukan dalam melaksanakan kegiatan operasional di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang sehingga dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan. Peran *human capital* sangat strategis untuk mendukung rencana visi Bank Tabungan Negara yakni menjadi *Best Mortgage Bank in Southeast Asia* pada tahun 2025. Oleh karena itu, pengelolaan *human capital* menjadi sangat penting untuk mensukseskan visi dan transformasi tersebut. Secara tidak langsung, semua karyawan yang terlibat dalam proses ini dituntut untuk bekerja lebih keras agar dapat menghasilkan laba yang meningkat. Hal ini tentu menimbulkan kemungkinan para karyawan mengalami penurunan motivasi kerja. Inilah yang menjadi sorotan pada kinerja karyawan karena akan berdampak dalam mencapai tujuan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang**

No.	Unit Kerja	Jumlah	Jenis Kelamin
1.	<i>Branch Manager (BM)</i>	1	1= L
2.	<i>Deputy Branch Manager (DBM Business dan DBM Service &amp; Collection)</i>	2	2= L
3.	<i>Unit Head</i>	16	5= L 11= P

4.	Staff	88	46= L 42= P
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>54= L 53= P</b>

Sumber: Staff General Support PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang, Oktober 2023

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut jumlah keseluruhan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang yaitu 107 karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui data tingkat absensi karyawan yang dihitung per/hari dalam setiap bulannya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Daftar Hadir Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Tahun 2023**

No.	Bulan	Hari Kerja dan Jumlah Karyawan yang Hadir																															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	Januari	101	90	89	72	77		101	82	75	95	70		101	99	96	70	87			98	90	74	80	70			83	90	1890			
2	Februari	91	87	75	91	93	82	89	70	77	75	86	73	75	71	68			90	82	74	79	65	70		70	73			1806			
3	Maret	91	89	80	71	89	72	70	71	70	70	88	85	81	61	67	60			87	61		78	76	66		88	64	70	75	60	1940	
4	April	60		88	74	78	70		80		79	65	68	62	62	71		100	90							98	90	64		1299			
5	Mei		89	80	85	75	69		80	85	89	74	71	70		90	72	75		72	72		80	87	81	70	70	65	98	85	71	1955	
6	Juni		70	65		70	70	74	78	64	70		74	70	75	70	60	69		75	75	65	60	64	60		70	60	60	68	1636		
7	Juli	70		90	80	79	79	76	65		90	79	80	80	73	60		71	64		70	73	69		85	70	75	75	73	78	1879		
8	Agustus	90	87	75	80	73		92	89	81	83	80	65		88	75	70		102	90		87	81	70	68	64	66		85	89	90	87	2107
9	September	90	89		90	85	80	71	68	64		83	80	79	74	74	62		86	81	84	84	71	66		80	80	75	83	71	1950		

Keterangan:

Hari Libur =	
Cuti Bersama =	
Batas Bulan =	

Sumber: Staff General Support PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang, Oktober 2023

Berdasarkan data kehadiran karyawan pada tabel 1.4 tersebut menjelaskan mengenai jumlah karyawan yang hadir setiap harinya terhitung dari bulan Januari sampai September 2023. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Hal ini terlihat pada bulan Februari mengalami penurunan jumlah karyawan yang hadir yaitu 1806 orang,

lalu pada bulan April mengalami penurunan yang sangat signifikan sebanyak 1299 orang, selanjutnya pada bulan Juni mengalami peningkatan jumlah karyawan yang hadir sebanyak 1636 orang, kemudian pada bulan Agustus mengalami peningkatan yang tinggi sebanyak 2107 orang, lalu yang terakhir pada bulan September mengalami penurunan kembali menjadi 1950 orang jumlah karyawan yang hadir. Sehingga hal tersebut dapat menandakan adanya ciri dari kurangnya motivasi kerja pada karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

Penelitian terkait pelatihan tenaga kerja dan motivasi kerja sudah banyak dilakukan, namun dalam perspektif berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif, yang memiliki perbedaan pada penelitian ini dalam aspek teorinya yaitu diantaranya Meidita (2019) teori motivasi menurut pendapat Sutrisno yaitu adanya indikator faktor internal keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Pada penelitian Yunion (2020) teori pelatihan menurut Mangkunegara memiliki beberapa indikator yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode pelatihan, kualifikasi pelatihan, dan kualifikasi peserta. Lalu penelitian Tumi *et al.*, (2022) teori motivasi yang digunakan menurut Porter & Miles dimensi motivasi kerja yaitu karakteristik pekerjaan (derajat otonomi), karakteristik individu (kebutuhan untuk berprestasi), dan lingkungan kerja (penghargaan). Penelitian Rahayu *et al.*, (2021) mengambil teori menurut Kurniatama & Waryanto yaitu indikator pelatihan kegiatan pengembangan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Meskipun ada kesamaan terhadap

metode yang digunakan terdapat perbedaan pada lokasi penelitian yaitu pada penelitian Firman *et al.*, (2022) di Dinas Koperasi UKM Provinsi Medan, Vionika (2023) di Koperasi Berkah Syariah, dan Guterresa *et al.*, (2020) di Kementerian Pendidikan Timor Leste. Penelitian tersebut memiliki perbedaan dalam lokusnya yaitu pada instansi pemerintah dan sektor pelayanan publik. Selain itu perbedaan dari aspek metode penelitian diantaranya Surya *et al.*, (2021) menggunakan metode observasi *expost facto*, kemudian Musa (2017) menggunakan metode kausalitas, serta Yulzain & Jumiati (2020) menggunakan metode kualitatif deksriptif.

Pelatihan tenaga kerja berhubungan dengan motivasi kerja. Sehingga adanya pelatihan tenaga kerja merupakan sebuah upaya dalam peningkatan kualitas dan kemampuan kerja karyawan agar menjadi tambahan motivasi dalam bekerja, yang diharapkan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Namun kenyataannya, berdasarkan daftar hadir pada tabel 1.4, terlihat bahwa tidak semua karyawan hadir secara disiplin dalam tahun 2023. Sehingga perlu diteliti besarnya pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang. Dengan demikian diharapkan dapat diketahui upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pelatihan tenaga kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah yang dibuat yaitu “Berapa besar pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitiannya yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, ialah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran besarnya pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui pentingnya faktor pelatihan tenaga kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahlan, S. P., Patton, A., & Irawan, B. (2018). Standar pelayanan pembuatan ktp di kantor kecamatan samarinda ilir kota samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 6(4), 8343–8357.
- Alaslan, R. T. F. A., Abdurohim, A. M., Sunariyanto, Sagena, R. F. U., & Amane, A. P. O. (2023). *Manajemen sektor publik*. PT. Global Eksekutif Teknologi
- Dessleer, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Eti Arini, V. V. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada koperasi berkah syariah al-fida kota bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(2), 556–562.
- Fibriany, F. W. (2017). Peningkatan produktivitas perusahaan melalui pelatihan karyawan. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/issue/view/3121>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2022). Dampak pelatihan mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.
- Fonseca Da Costa Guterresa, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). *The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Universitas di Ponorogo.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center of academic publishing service.
- Hantono. (2020). *Metodologi penelitian skripsi dengan aplikasi spss*. Deepublish.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. In Bumi Aksara.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep & studi kasus*. In *Bookchapter*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In Deepublish.

- Mada Faisal Akbar, dkk. (2021). *Seminar manajemen sumber daya*. Insan Cendika Mandiri.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik*. Upp Stim Ykpn.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Musa, A. B. H. (2017). Pengaruh pelatihan dan sikap individu terhadap motivasi kerja peserta pendidikan vokasi lembaga pendidikan dan pengembangan profesi indonesia (lp3i) cabang palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1*
- Perdana, I. K. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja studi pada karyawan pt. Gudang garam, tbk. Direktorat grafika kota sidoarjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1–14.
- Prof.Dr.H.Suparyadi, S.IP, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: meningkatkan keunggulan bersaing berbasis kompetensi sdm*. Andi.
- Rahardjo, D. D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik
- Rahayu, T. P., Syahrul, U., & Dian, A. (2021). *The effect of job training on employee performance with employee status as a moderating variable*. *Journal Of Academic & Multidicipline Research*, 03(September), 7027–7036.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gula pasir pada ptp. Xiv nusantara takalar kab. Takalar. *Skripsi : Manajemen*, 1–117.
- Rahmayanti, A. R. P. (2023). *Manajemen sektor publik*. Raja Grafindo Persada
- Rosita. (2012). *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan di dinas pendapatan provinsi riau*. <http://repository.uin-suska.ac.id/8015/>
- Rozi Djoko Arfiono, Nurul Hidayat, & Isfarudi. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas di kota tarakan. *Ekonomi : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184–196. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.225>
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh konflik dan stress

kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–10.

Surya, G., Pamungkas, W., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja petugas lapas kelas iib mojokerto. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(2), 15–19. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

Taliziduhu Ndaraha. (2010). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.

Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). *Impact of compensation, job enrichment and enlargement, and training on employee motivation*. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Yulzain, F., & Jumiati, J. (2020). Efektivitas uptd balai latihan kerja (blk) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di uptd blk kabupaten padang pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.37>

Yunior, D. R. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial regional v sulawesi di kota makassar. *Jurnal David Roge Yunior*, 2(1), 1–14. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/10028%0A>