



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapl. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **SITI ADELLA PERMATA DAMANIK**
 NPM : **1821002010001**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA (PT KBPN) CABANG BELAWAN**

Dinyatakan : **(A-)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E, MM)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E.,M.Si)

Pembimbing

(LUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SITI ADELLA PERMATA DAMANIK
N P M : 1805160329
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT
KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA
(PT KPBN) CABANG BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi


YUDI SISWADI SE.,MM

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Siti Adella Permata Damanik
N.P.M : 1805160329
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi SE, MM.
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA (PT KPBN) CABANG BELAWAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan latar belakang, Rumusan masalah dan hipotesis masalah.	17/8-22	
Bab 2	Penambahan Sifat dosen UMSU	25/8-22	
Bab 3	Perbaikan analisis data	30/8-22	
Bab 4	Penambahan uji validitas (cross loading)	30/8-22	
Bab 5	Perbaikan kesimpulan dan saran	7/9-22	
Daftar Pustaka	Sesuai Mandelley	7/9-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Free v/ proses selanjutnya	7/9-22.	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarippudin Hasibuan SE.,M.Si)

Medan, September 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Yudi Siswadi SE, MM.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Adella Permata Damanik
NPM : 1805160329
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA (PT KPBN) CABANG BELAWAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan



SITI ADELLA PERMATA DAMANIK

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KHARISMA PEMASARAN
BERSAMA NUSANTARA (PT KPBN) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**SITI ADELLA PERMATA DAMANIK
NPM. 1805160329**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan

Siti Adella Permata Damanik

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : adella00permata@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Yos Sudarso No.9. Lingkungan XX Kel. Belawan Bahagia, Kec Medan Belawan Kota Medan, Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan April 2022 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang berjumlah 181 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah rumus Slovin, dimana diambil sebagian dari Populasi untuk mrmbatasi jumlah sample yaitu sebanyak 65 karyawan tetap di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smar PLS. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan adapun kesimpulan yang bisa ditarik adalah dalam penelitian ini bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu berperan sebagai mediasi pada pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The Effect of Job Training on Employee Performance Through Work Motivation at PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Belawan Branch

Siti Adella Permata Damanik

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : adella00permata@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Job Training on Employee Performance through Work Motivation at PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Belawan Branch. This research was conducted on Jl. Yos Sudarso No.9. Environment XX Exod. Happy Belawan, Medan Belawan District, Medan City, North Sumatra. The research method used is quantitative. The time of the research was carried out from April 2022 to completion. The population in this study were all permanent employees at PT Kharisma Marketing Bersama Nusantara, totaling 181 people, the data collection technique used was the Slovin formula, which was taken partly from the population to limit the number of samples, namely as many as 65 permanent employees at PT Kharisma Marketing Bersama Nusantara (PT KPBN). The data analysis technique used in this research is Smart PLS. From the results of the research that has been done, the conclusions that can be drawn are in this study that Job Training has a positive and significant effect on employee performance, Job Training has a positive and significant effect on work motivation. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation as an intervening variable is able to act as a mediation on the effect of job training and employee performance.

Keywords: Job Training, Employee Performance, Work Motivation.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah rabbil'alamin penulis sampaikan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya yang berlimpah, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi Besar Muhamman yang kita harapkan syafaat-Nya di hari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan”** Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen (S.M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini, Penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar- besar Nya kepada :

1. Allah atas segala rahmat dan rahim serta pertolongan, Kesehatan, kemudahan, dan kelancaran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Nabi Muhammad yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam

berperasaan, berfikir, serta bertindak di dalam kehidupan sehari-hari, sampai akhir nanti.

3. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Andi Fahrizal Damanik dan Ibu tercinta Siti Khairani Sitorus, dan ketiga Saudara saya Muhammad Rendy Suhada Damanik, Mutiara Rezeky Andini Damanik dan Muhammad Falgi Attariq Damanik yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, motivasi dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Januari, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr Ade Gunawan, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M..Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak Yudi Siswadi, SE., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
 11. Ibu Murviana Koto, SE., M.Si sebagai Dosen PA (Pembimbing Akademik).
 12. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
 13. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
 14. Bapak Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT. KPBN) yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis terutama Ibu Irma Hairita Sitorus dan Ibu Trisky Dwi Kurnia.
 15. Seluruh staff yang bekerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah banyak membantu penulis dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
 16. Kepada teman perjuangan Ayu, Ulfa, Icha, Vickaya, Ika, Anggi yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas baik budi mereka.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata Sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dengan kerendahan hati penulis memohon untuk memberikan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian sebagai referensi di masa depan untuk membantu menambah ilmu pengetahuan, semoga Allah selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'alam...

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Oktober 2022

Penulis

Siti Adella Permata Damanik
1805160329

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Peneltian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	17

2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	19
2.1.2.3	Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja.....	20
2.1.2.4	Indikator Pelatihan Kerja	21
2.1.3	Motivasi Kerja	23
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.1.3.3	Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	28
2.1.3.4	Indikator Motivasi Kerja	30
2.2	Kerangka Konseptual.....	31
2.2.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.2	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	32
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.2.4	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	34
2.3	Hipotesis	35
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Definisi Operasional	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Studi Dokumentasi	40

3.5.2 Wawancara.....	40
3.5.3 Kuosioner (Angket)	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	42
3.6.2 Pengujian Hipotesis	43
3.6.2.1 Dirrect Effcet	43
3.6.2.2 Indirrect Effect	43
3.6.3 Partial Least Square (PLS).....	44
3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effect)	44
3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (Outher Model)	45
3.6.3.3 Analisis Model Pengukuran (Inner Model)	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.1.2 Identitas Responden	46
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	49
4.2 Metode Analisis Data.....	53
4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effect)	53
4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	53
4.2.1.1.1 Construct Relibility and Validity.....	53
4.2.1.1.2 Discriminant Validity.....	55
4.2.1.2 Analisis Pengukuran Inner Model.....	57
4.2.2 Pembahasan.....	62
BAB 5 PENUTUP.....	68

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	33
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar 2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	33
Gambar 3.1 Path Analysis.....	42
Gambar 4.1 Efek Mediasi.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sumber Data Primer	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	37
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT KPBN	39
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Skala Likert	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.3 Usia Responden.....	47
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	48
Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi	50
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Construct Reliability and Validity	54
Tabel 4.10 Cross Loading	55
Tabel 4.11 Heretroit-Monotrait Ratio	56
Tabel 4.12 R-Square.....	57
Tabel 4.13 F-Square	58
Tabel 4.14 Dirrect Effect.....	59
Tabel 4.15 Indirrect Effect	61
Tabel 4.16 Total Effect	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia Bisnis tentunya setiap perusahaan memiliki Tujuan, Visi, dan Misi yang baik dan mendukung perkembangan organisasi sehingga meningkatkan Kinerja Perusahaan dan menghasilkan Produk yang baik serta berkualitas, untuk mewujudkan hal itu Faktor Utama yang diperlukan adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki kemampuan terbaik untuk menopang perusahaan dan membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik pada organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era globalisasi saat ini, persaingan di pasar akan semakin ketat. Agar dapat unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Itu semua tergantung pada seberapa baik perusahaan dikelola oleh manajer puncak dan pengambil keputusan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya, termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum, sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang andal (Lesmana et al., 2022).

(Mthis & Jakson, 2011 Dalam Jurnal (Jufrizen J, 2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang dimiliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan

untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Dalam suatu instansi pemerintah, kinerja pegawai sangat penting untuk menunjang dan membantu pencapaian target kerja setiap pegawai, oleh karena itu lembaga harus selalu mengontrol pegawainya apakah pegawainya bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerjanya. Peningkatan kinerja yang efektif dan efisien oleh setiap pegawai merupakan salah satu hal yang paling didambakan oleh pimpinan lembaga. Karyawan akan mendapatkan penghargaan untuk setiap kinerja yang mereka berikan dengan kemampuan, keterampilan, dan motivasi diri mereka (Jufrizen et al., 2021).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang terstandarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling berat karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Ma'ruf Abdullah kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Nasution & Lesmana, 2018).

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan di minta pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapat pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Pengembangan

SDM akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dijalankan. Penentuan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada strategi perusahaan disertai dengan visi dan misinya. Pengembangan sumber daya manusia lahir dari strategi SDM yang diturunkan dari strategi perusahaan. Agar pengembangan SDM sesuai dengan strategi perusahaan, maka strategi SDM juga harus searah dan selaras dengan strategi perusahaan (Syahputra et al., 2020)

Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau membantu kinerja sejalan dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pelatihan Kerja merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini (Siswadi, 2017)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018). Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satelite model. Menurut satelite model, kinerja organisasi diperoleh dengan terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jufrizen, 2018)

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena dengan motivasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Dalam upaya meningkatkan motivasi seorang karyawan, perlu juga dengan adanya pelatihan kerja untuk setiap karyawan guna menciptakan kinerja yang semakin meningkat dengan adanya pelatihan kerja yang terus menerus dilakukan (Astuti et al., 2021). Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan kerja merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari

bahwa pelatihan kerja merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan kerja dan pengembangan karyawan. Pertama, pelatihan kerja dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif (Siswadi, 2017).

Berikut ini adalah rata-rata Pelatihan Kerja Karyawan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara selama 3 Tahun terakhir:

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Penelitian Kerja	Pencapaian
1	2019	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Operator Boiler 2. Pelatihan MS. Office. 3. Pelatihan Juru Ukurr Tangki 4. Pelatihan Pemeliharaan Pompa dan Kompeser PLTD. 	80%
2	2020	20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Operator Boiler 2. Pelatihan MS. Office. 3. Pelatihan Juru Ukurr Tangki 4. Pelatihan Pemeliharaan Pompa dan Kompeser PLTD. 	80%
3	2021	25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Operator Boiler 2. Pelatihan MS. Office. 3. Pelatihan Juru Ukurr Tangki 4. Pelatihan Pemeliharaan Pompa dan Kompeser PLTD. 	83%

Tabel 1.1 Sumber Data Primer

Pencapaian Pelatihan Kerja yang diperoleh dalam 3 Tahun Terakhir mengalami fluktuasi dengan pencapaian paling tinggi berada pada tahun 2021 dengan angka 83%. Penilaian ini didasarkan pada kedisiplinan, ketanggapan bekerja, kualitas maupun kuantitas kinerja, penetapan hasil pelatihan pada pekerja serta terdapat berbagai faktor lain yang digunakan sebagai alat penilaian pencapaian pelatihan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka (Jufrizen, 2018). Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, adalah motivasi kerja (Khair & Harahap, 2020). Dari hasil survey awal yang saya lihat dilapangan, pemberian motivasi kerja belum dilakukan dengan cukup baik, kurangnya pengarahan dan motivasi yang diberikan alasan/pimpinan kepada para karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena masih banyak juga karyawan yang menunda pekerjaan. Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, tentu menjadi dasar yang kuat dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) sebagai Objek Penelitian. PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan yang baru-baru ini merge Bersama dua anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara III. Objek Utama Penelitian Penulis adalah Cabang dari PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) yang terletak di Belawan yang merupakan Unit Operasi yang mengandalkan jasa Kargo dan Timbun Tangki sebagai bidang utama produksi perusahaan. Sebelumnya penulis melakukan kegiatan Magang di perusahaan ini dan selama 40 hari penulis Magang dua permasalahan yang mempengaruhi Tingkat Kinerja Karyawan yang paling tinggi adalah Pelatihan dan Motivasi. Pada PT KBPN Cabang Belawan ini Karyawan baru memiliki kewajiban untuk melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tidak mengalami kesulitan ketika bertanggung jawab dalam melakukan sebuah pekerjaan, selain Pelatihan faktor lainnya adalah Motivasi yang diwujudkan dengan cara pemberian penghargaan atas kinerja keras karyawan, berdasarkan dua permasalahan ini maka penulis tertarik untuk meneliti hal ini lebih jauh dengan judul Penelitian **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka dapat disimpulkan Identifikasi Masalah adalah :

- a. Kurangnya pemberian Pelatihan Kerja secara menyeluruh pada beberapa karyawan.
- b. Masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, karena kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan.
- c. Menurunnya hasil kerja karyawan yang di akibatkan kurangnya pelatihan dan dorongan semangat yang diberikan organisasi dan pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas maka peneliti memberikan Batasan masalah untuk tugas akhir ini. Dalam skripsi ini peneliti hanya fokus pada Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan ada beberapa manfaat yang dapat diambil yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana penambah pengetahuan dan menjadi referensi kepustakaan agar dapat dijadikan acuan-acuan peneliti yang akan datang.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya dalam mengerjakan skripsi dan menjadi bahan referensi untuk variabel penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang terstandarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling berat karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Nasution & Lesmana, 2018)

Menurut (Bangun, 2012) dalam Jurnal (Jufrizen J & Sitorus, 2021) “kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja adalah adalah suatu hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang setelah bekerja keras mengandalkan pengetahuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan (Farisi et al., 2020).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Jurnal (Astuti, Rinii., Sari, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dibebankan dan di tanggung jawabkan padanya yang dicapai dengan mengandalkan pengetahuan, pengalaman, dan kualitas serta dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur tingkat keberhasilannya berdasarkan tanggung jawab yang digapai. Oleh karena itu setiap karyawan yang ditunjuk untuk mengerjakan suatu pekerjaan harus dilihat dari pengalaman dan kualitas kerjanya agar, hasil yang di dapat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2010) dalam Jurnal (Jufrizen, J & Lubis, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya,
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi,
5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal,
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak.

Sedangkan menurut (Siswadi & Muhammad, 2021) Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (Masturi et al., 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

2.1.1.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti dalam Jurnal (Handayani S, 2021) menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan kerja dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Menurut Kasmir (2015:196) dalam Jurnal (Astuti & Suhendri, 2020) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karir.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi
6. *Inventori* kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesemputnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Kasmir (2016) dalam jurnal (Tanjung & Muhammad Dedi, 2020), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah kegiatan mengembangkan bakat, kemampuan, atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna untuk pekerjaannya. Menurut Rachmawati (2008:110) dalam Jurnal (Nasution & Lesmana, 2022) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Siswadi, 2017) pelatihan kerja adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Larasati 2018 dalam Jurnal (Handayani & Berutu, 2021) Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari

Pelatihan menjadi faktor yang perlu untuk diperhatikan pimpinan. Pelatihan yang dimaksud adalah bagaimana agar kegiatan pelatihan adalah dalam rangka untuk meningkatkan keterampilan karyawan baik secara teori maupun praktek yang diharapkan. Dalam Pelaksana program pelatihan dimaksud tidak hanya menambah keterampilan dan kemampuan kerja tetapi juga mampu mengubah sikap dan perilaku untuk lebih loyal dan profesional dalam melaksanakan tugas yang menumbuhkan sikap inisiatif bekerja tanpa menunggu diperintah. Sehingga pelatihan mampu memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku dan keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi (Daulay & Handayani, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Jurnal (Astuti, Rini., Sari, 2018) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan, kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong

karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Edi Sutrisno, 2019) dalam jurnal (Daulay & Handayani, 2021) adalah sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan.
2. Instruktur/pelatih.
3. Materi pelatihan.
4. Lokasi pelatihan.
5. Lingkungan pelatihan.
6. Waktu pelatihan

faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir, 2016) dalam Jurnal (Tanjung & Muhammad Dedi, 2020) adalah :

1. Peserta pelatihan.
2. Instruktur/pelatih.
3. Materi pelatihan.
4. Lokasi pelatihan.
5. Lingkungan pelatihan.
6. Waktu pelatihan.

2.1.2.3 Manfaat Dan Tujuan Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan Menurut Rivai dan Sagala (2011:217) Dalam Jurnal (Ridhania & Sudadio Fauzi, 2019) adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Manfaat untuk karyawan.
- b. Manfaat untuk perusahaan .
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

Maka menurut peneliti pelatihan dapat memberikan manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

Menurut Widodo (2015:84) Dalam Jurnal (Ridhania & Sudadio Fauzi, 2019) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya serta membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama guna memperoleh kemajuan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2017) dalam Jurnal (Lourensius et al., 2021) :

1. Instuktur Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi menguasai materi dan Pendidikan.
2. Peserta Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.
3. Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya yang Sesuai dengan kebutuhan peserta dan penetapan sasaran
4. Tujuan Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.
5. Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.

Indikator-Indikator Pelatihan Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) dalam Jurnal (Willson, 2020) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam (Lesmana & Nasution, 2020) adalah sesuatu yang memulai suatu gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Gibson, dkk. (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Liang Gie dalam Sulila (2019), motivasi adalah kerja yang dilakukan manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tertentu. Hal ini terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan situasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tujuan (Reksohadiprodo, 2008).

Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti dinyatakan kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan atau dikenal sebagai perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Muis et al., 2020).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Samsudin (2010) dalam Jurnal (Tirtayasa & Andayani, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berikut Teori-Teori Tentang Motivasi menurut beberapa ahli :

a. Teori Kebutuhan Maslow

Maslow adalah seorang Psikolog Klinik. Berdasarkan pengalaman praktik kliniknya, memperhatikan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan umum. Kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan..

b. Teori dua Faktor Herzberg

Teori motivasi Dua-Faktor dari Hezerbeg berdasarkan atas pembagian hireraki Mashlow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain dua faktor yang dimaksudkan dalam teori Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi

pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene-motivators*) dan faktor ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic-intrinsic*), sesuai dengan bagaimana cara orang yang membahasanya.

c. Teori Motivasi McClelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Davis McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement-nAch*), kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Power-nPow*), dan kebutuhan akan kekuasaan.

d. Teori Kebutuhan (*Equity Theory*)

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Keadilan dalam pengertian di sini diartikan sebagai perbandingan antara input pekerjaan individu (seperti usaha atau keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan gaji dan promosi).

e. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternative Tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan

itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut. Dalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai suatu harapan usaha prestasi (*Effort-Performance*). Sebagai contoh seseorang akan mengambil Tindakan untuk menggunakan kereta api daripada menggunakan mobil umum untuk menghindari kemacetan di jalan raya.

f. David Nadler dan Edward Lawler

Menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan

Empat macam asumsi itu adalah:

1. Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda-beda.
2. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor lingkungan.
3. Individu memilih antara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.
4. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

g. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Sementara teori kepuasan (*Content Theory*) menerangkan “apa”, teori proses mencoba menjelaskan bagaimana. Teori motivasi reinforcement mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku pada masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar.

Teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan (*Rewarding*), maka perilaku tersebut cenderung diulang lagi pada masa mendatang.

Komunikasi, Koordinasi, serta motivasi yang mempunyai peranan penting dalam dunia bisnis serta lingkungan organisasi yang dapat membantu kita dalam menjalani aktivitas yang berhubungan dengan lingkungan manajemen. Komunikasi yang juga berfungsi untuk meningkatkan hubungan atau (*human relation*) dan menghindari konflik-konflik dan mengatasi serta mengurangi ketidakpastian akan sesuatu dan berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (2017:118) dalam Jurnal (Khoerunnisa et al., 2019) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik/internal) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik/eksternal). Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh Motivasi Intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya. Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya (Tupti & Wahyudi Dedi, 2019).

2.1.3.3 Manfaat Dan Tujuan Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Serta orang senang melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dikerjakan akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga dia berkerja keras. Hal tersebut dapat dimaklumi, karena dorongan yang begitu tinggi berhasil mencapai target yang

mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Handoko, 2007) dalam Jurnal (De Haan et al., 2019).

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan (Sunyato, 2012:1998) dalam Jurnal (Ardian, 2019) antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Menurut Hasibuan (2007:146) dalam Jurnal (Astuti & Suhendri, 2020) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) dalam Jurnal (Hustia, 2020) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.
2. Kebutuhan Rasa aman (*safety*) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013) dalam Jurnal (Prayogi & Nursidin, 2018) meliputi:

1. Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan,
6. Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
8. Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan kerja biasanya diberikan kepada seorang Karyawan yang baru memasuki Perusahaan atau Instansi untuk membantunya beradaptasi dengan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari (Sukoco et al., 2020) pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam Jurnal mereka yang berjudul Kepemimpinan, Intensif, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar dan penelitian yang dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif untuk kinerja karyawan dalam jurnal mereka yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian dari (Prayogi & Nursidin, 2018) dalam Jurnalnya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja yang artinya bahwa pelatihan terhadap Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lalu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan (Prasetyo, 2019) dan (Darmawan et al., 2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya dari (Lestari & Hadiyanti, 2019) menyatakan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja serta membantu meningkatkan level kreativitas karyawan pada Objek Penelitiannya yaitu PT Harmoni Mitra Utama. Hal ini menjadikan Pelatihan memiliki pengaruh yang cukup baik untuk Motivasi Kerja.



Gambar 2.2
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Displin Kerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan

Dalam penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018) dalam jurnalnya yang berjudul Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Arianto & Kurniawan, 2020) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

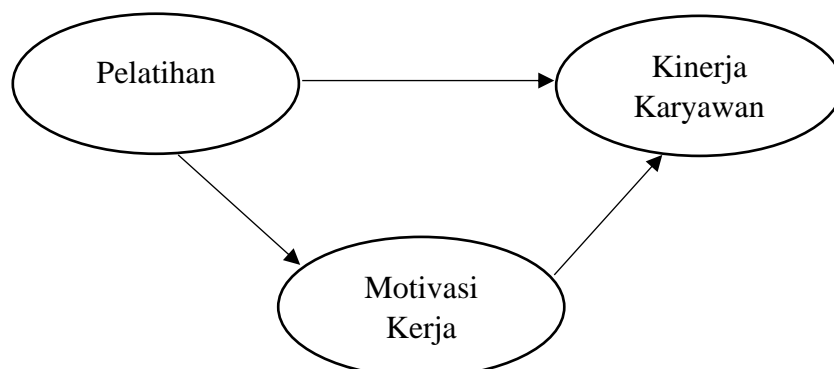


Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Bedasarkan penelitian (Perdana, 2019) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Gudang Garam, TBK. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo menyatakan pada temuan nya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja, dengan menggunakan hasil analisis *Path* pengaruh tidak langsung antara variable pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dengan hasil yang mencerminkan bahwa denganadanya penerapan pelatihan yang tepat maka dapat menimbulkan motivasi kerja yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja oleh para karyawan.

Pada penelitian dari (Prayogi & Nursidin, 2018) dari hasil penelitiannya Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap variable kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening, hal ini dapat diketahui dari analisi jalur yang menunjukan hasil dengan nilai koefisien. Berikut Kerangka Konseptual dalam Penelitian ini.



Gambar 2.4
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat akan dibuktikan secara empirik melalui sebuah penelitian Menurut Sugiyono (2017:63) dalam Jurnal (Santosa & Luthfiyyah, 2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan model analisis diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.
2. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.
3. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.
4. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KBPN) Cabang Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum terdapat dua jenis pendekatan penelitian yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Didalam penelitian ini penulis menggunakan Penelitian Kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu (Pohan et al., 2021). Secara umum penelitian kuantitatif merupakan usulan dalam penelitian dimana proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisi data, dan kesimpulan data sampai dengan penulisan mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka yang menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati, dan dapat diuji kebenarannya (Oscar & Sumirah, 2019). Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah Kinerja, Karyawan, Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y), Indikator Pelatihan Kerja (X), dan Indikator Motivasi Kerja (Z)

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kinerja atau performa seseorang setelah mengandalkan ilmu pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016) (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)
2	Pelatihan	Pelatihan merupakan bentuk kegiatan yang diberikan perusahaan atau sebuah instansi untuk mengembangkan bakat, ilmu pengetahuan, dan keahlian seseorang untuk membantu pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instuktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan 5. Metode (Mangkunegara, 2017) (Lourensius et al., 2021)
3	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja adalah dorongan atau kemauan secara psikologi untuk karyawan agar dapat membantu kinerja karyawan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Hubungan Sosial 4. Kebutuhan Pengakuan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Edi, 2019) (Hustia, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPNB)

Alamat : Jl. Yos Sudarso No.9. Lingkungan XX Kel. Belawan
Bahagia, Kec Medan Belawan Kota Medan, Sumatera
Utara

Waktu Penelitian : Pada Bulan Mei 2022 s/d September.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				Septembe r			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pra Riset			■																	
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Revisi													■	■	■	■				
6	Pengumpulan Data penelitian																■	■	■		
7	Pengolahan Data Penelitian																			■	
8	Bimbingan Skripsi																			■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013) dalam jurnal (Junaidi & Susanti, 2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan

dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 183 Karyawan tetap yang berbeda Devisi di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013) dalam Jurnal (Junaidi & Susanti, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2013) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan sample jenuh yang artinya peneliti mengambil seluruh bagian dari populasi.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Tetap di PT KPBN

Divisi	Banyaknya karyawan
Keuangan	12
Sekretariat	9
Operasi dan teknik (OPTEK)	14
SPI	8
Pajak	4
Operasional	18
Jumlah	65 karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keseluruhannya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016: 240) dalam Jurnal (Pratiwi, 2017) menyatakan “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

3.5.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016: 240) dalam Jurnal (Pratiwi, 2017) menyatakan “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

3.5.3 Kuosioner (Angket)

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2016) dalam Jurnal (Defitamila & Saleh, 2022) menjelaskan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya selang waktu pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif pada saat digunakan untuk pengukuran. Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) dalam Jurnal (Safitri et al., 2022) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.. Sumber data primer berupa hasil observasi lapangan dan jawaban responden yang akan diukur dengan menggunakan instrument penelitian (kuesioner) yang bertujuan untuk mengetahui jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

2. Data Sekunder

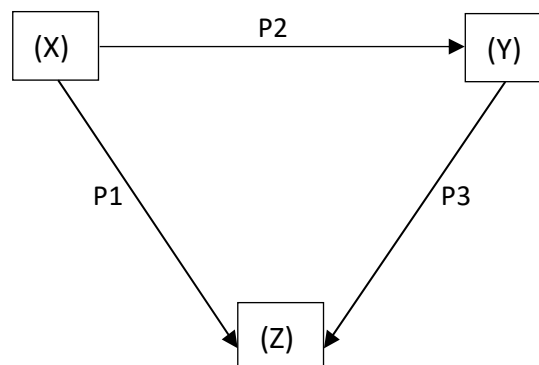
Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018) dalam Jurnal (Safitri et al., 2022). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal, artikel, dan data-data yang dibutuhkan penulis seperti data latar belakang perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). *path analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous. *Path analysis* merupakan metode multivariate (lebih dari satu variabel dependen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), tak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variable.

Penelitian dilakukan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) di Belawan, sehingga populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tetap, sedangkan populasi terjangkaunya adalah seluruh Karyawan Unit Direksi dan Unit Belawan, diambil sampel sebanyak 65 Karyawan Tetap berdasarkan perhitungan Rumus Slovin.



Sumber : (Setyorini & Syahlani, 2019)

Gambar 3.1 Path Analysis

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisi data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.2.1 Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Analisis direct efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, Menurut (Juliandi, Irfan, Manurung, & Aplikasi, 2015) kriteria pengukuran direct Effect antara lain: a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun. b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P -value, jika nilai P-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.2.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect Effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Juliandi, Irfan, Manurung, & Aplikasi, 2015) kriteria penilaian indirect Effect adalah:

- h. Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.

- i. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

3.6.3 *Partial Least Square (PLS)*

PLS awalnya diciptakan oleh Herman Wold dan diseminasikan pada publik ketika tahun 1974. PLS adalah teknik lain pada *Structural Equation Modeling* (SEM) yang bisa dimanfaatkan sebagai pengolahan yang dirasa baik pada tipe skala data (data nominal, data interval dan rasio) dan *requirement* pemahaman yang dinamis (Jufrizen, J & Fadillah, 2022).

Menurut (Purwohandoko, 2009) dalam jurnal (Jufrizen J & Fadillah, 2022) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu (1) Merancang model structural (*inner model*) (2) Merancang model pengukuran (*outer model*) (3) Mengkonstruksi Diagram jalur (4) Konversi diagram jalur ke *system* persamaan (5) Estimasi koefisien jalur *loading dan weight* (5) *Evaluasi goodness of fit* (6) Pengujian hipotesis (*Resampling bootstrapping*).

3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap kinerja; beban kerja terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (*inner model*). Berikut Analisis Efek Mediasi yang akan penulis lakukan.

3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant Validity*).

3.6.3.3 Analisis Model Pengukuran (Innner Model)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R square* (2) *F-square* (3) *Mediation Effects: (a) Direct Effects, (b) Indirect Effects, (c) Total Effect*

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Belawan Bahagia. Di dalam penelitian ini mengolah data dalam bentuk angket yang berisi 18 pernyataan dari variabel (X) Pelatihan Kerja, variabel (Y) Kinerja Karyawan, dan variabel (Z) Motivasi Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan pada 65 karyawan tetap sebagai sampel penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode skala *likert*.

Tabel 4.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan di atas berlaku untuk mengukur variabel (X) Pelatihan Kerja, variabel (Y) Kinerja Karyawan dan variabel (Z) Motivasi Kerja.

4.1.2 Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini didapatkan dari angket yang sudah disebarakan yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan dari

responden penelitian, data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frequency	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	69,2 %
	Perempuan	20	30,8 %

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 45 orang (69,2%) dan minoritas pada jenis kelamin perempuan 20 orang (30,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3 Usia Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frequency	Persentasi
Usia	20-25 tahun	7	10,8 %
	26-30 tahun	10	15,4 %
	31-35 tahun	48	73,8%

Berdasarkan data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berusia pada kelompok umur dengan rentang 31-35 tahun sebanyak 48 (73,8%) dan minoritas pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 7 orang (10,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang usia 31-35 tahun.

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frequency	Persentasi
Masa kerja	1 – 2 tahun	37	56,9%
	3 – 4 tahun	20	30,8%
	>5 tahun	8	12,3%

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik responden di atas Data pada kategori masa kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja dengan kategori pada rentang 1-2 tahun sebanyak 37 orang (56,9%) dan minoritas responden pada masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 8 orang (12,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara memiliki masa kerja pada rentang 1-2 tahun.

Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden

Identitas Responden	Karakteristik	Frequency	Persentasi
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	39	60,0 %
	Diploma	9	13,8 %
	Strata I (S-1)	15	23,1 %
	Strata II (S-2)	2	3,1 %

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik responden di atas Data pada tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden pada tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak orang (60,0%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan Sarjana S-2 sebanyak 2 orang (3,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara berpendidikan SMA/SMK Sederajat.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini responden menggunakan skala likert sebagai acuan dengan skor 1-5. Dalam penelitian ini terdapat 6 item pernyataan untuk variabel (X) Pelatihan Kerja, 6 item pernyataan untuk variabel (Y) Kinerja Karyawan, dan 6 item pernyataan untuk variabel (Z) Motivasi Kerja. Distribusi pernyataan dari masing-masing angket akan ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel X (Pelatihan Kerja)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	29,2%	27	41,5%	19	29,2%	0	0	0	0	65	100
2	21	32,3%	29	44,6%	12	18,5%	1	1,5%	2	3,1%	65	100
3	26	24,6%	29	44,6%	9	13,8%	1	1,5%	0	0	65	100
4	20	30,8%	33	50,8%	12	18,5%	0	0	0	0	65	100
5	29	44,6%	26	24,6%	8	12,3%	2	3,1%	0	0	65	100
6	28	43,1%	24	36,9%	10	15,4%	1	1,5%	2	3,1%	65	100

Penjelasan dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “Instruktur pelatihan memahami materi yang disampaikan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (41,5%)
2. Pada pernyataan ‘Peserta semangat untuk mengikuti pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju 29 responden (44,6%)
3. Pada pernyataan “Peserta memahami materi yang disampaikan ketika pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju 29 responden (44,6%)

4. Pada pernyataan “Metode pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (50,8%)
5. Pada pernyataan “Tujuan dan sasaran pelatihan sudah dicapai dengan mengikuti pelatihan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (44,6%)
6. Pada pernyataan “Fasilitas pelatihan cukup memadai” mayoritas responden menjawab setuju 28 responden (43,1%)

Dari tabel 4.7 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju, artinya kondisi pelatihannya yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49,2%	23	35,4%	10	15,4%	0	0	0	0	65	100
2	28	43,1%	22	33,8%	12	18,5%	2	3,1%	1	1,5%	65	100
3	26	40%	29	44,6%	9	13,5%	1	1,5%	0	0	65	100
4	29	44,6%	23	35,4%	5	7,7%	6	9,2%	2	3,1%	65	100
5	25	38,5%	31	47,7%	8	12,3%	1	1,5%	0	0	65	100
6	30	46,1%	25	35,4%	8	12,3%	2	3,1%	0	0	65	100

Penjelasan dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “Saya mampu bertanggung jawab terhadap hasil kerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 32 responden (49,2%)

2. Pada pernyataan “Saya selalu menetapkan target dalam berkerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 28 responden (43,1%)
3. Pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan tugas secara cepat tanpa adanya perbaikan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 29 responden (44,6%)
4. Pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan tugas tanpa harus merepotkan orang lain” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (44,6%)
5. Pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan tugas tepat waktu dan tidak menunda-nunda” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (38,5%)
6. Pada pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik untuk mendapatkan informasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (46,1%)

Dari tabel 4.7 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab sangat setuju, artinya kondisi kinerja karyawan yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Z (Motivasi Kerja)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	49,2%	21	32,3%	10	15,4%	2	3,1%	0	0	65	100
2	30	46,1%	27	41,5%	7	10,8%	1	1,5%	0	0	65	100
3	17	26,1%	35	53,8%	11	16,9%	2	3,1%	1	1,5%	65	100
4	42	64,6%	19	29,2%	4	6,2%	0	0	0	0	65	100
5	30	46,2%	24	36,9%	11	16,9%	0	0	0	0	65	100
6	43	66,2%	13	20%	8	12,3%	1	1,5%	0	0	65	100

Penjelasan dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 (49,2%)
2. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk menghindari perkataan keluarga, tetangga, dan teman terdekat” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (46,1%)
3. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk menciptakan hubungan sosial yang baik antara sesama manusia” mayoritas responden menjawab setuju 35 responden (53,8%)
4. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk menerima status atau kehormatan yang tinggi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (64,6%)

5. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk memenuhi keinginan saya sebagai manusia yang mandiri” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (46,2%)
6. Pada pernyataan “Saya bekerja untuk mempertahankan kehidupan dengan ekonomi yang cukup baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (66,2%)

Dari tabel 4.8 terlihat persentase distribusi jawaban responden, mayoritas responden menjawab sangat setuju, artinya kondisi motivasi kerja yang ada di lokasi penelitian sudah sesuai dengan item pernyataan yang diajukan penulis.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) construct reliability dan validity dan (2) discriminant validity.

4.2.1.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu kostruk. Kehandalan skor harus cukup tinggi. Kriteria *Construct Reliability and Validity* adalah (Juliandi, 2018) :

1. Cronbach Alpha > 0,7
2. Rho_A > 0,7
3. Composite Reliability > 0,6
4. Average Variance Extracted (AVE) > 0,5

Tabel 4.9 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Kinerja Karyawan	0,811	0,813	0,864	0,513
Motivasi Kerja	0,868	0,880	0,900	0,602
Pelatihan Kerja	0,819	0,864	0,867	0,530

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian *Construct Reliability and Validity* adalah sebagai berikut:

1. Pada Variabel Pelatihan Kerja (X) diperoleh hasil bahwa *Cronbach Alpha* sebesar 0,811. *Rho_A* sebesar 0,813. *Composite Reliability* 0,864. Dan *Average Variance Extracted* adalah 0,513. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur *Construct Reliability and Validity* memiliki hasil yang baik.
2. Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa *Cronbach Alpha* sebesar 0,868. *Rho_A* sebesar 0,880. *Composite Reliability* 0,900. Dan *Average Variance Extracted* adalah 0,602. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur *Construct Reliability and Validity* memiliki hasil yang baik.
3. Pada Motivasi Kerja (Y) diperoleh hasil bahwa *Cronbach Alpha* sebesar 0,819. *Rho_A* sebesar 0,864. *Composite Reliability* 0,867. Dan *Average Variance Extracted* adalah 0,530. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur *Construct Reliability and Validity* memiliki hasil yang baik.

4.2.1.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity menjelaskan kemampuan setiap indikator dalam membuat perbedaan diantara konstraknya dengan konstruk yang lainnya. Dalam penelitian ini uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* sebagai acuannya. Suatu indikator dalam variable penelitian ini dinyatakan dapat memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator yang terdapat pada variabelnya merupakan nilai yang terbesar jika dibandingkan pada variabel lainnya (Batu et al., 2019). Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator yang terdapat dalam variabel penelitian ini :

Tabel 4.10 *Cross Loading*

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA	PELATIHAN KERJA
KIN1	0,723	0,417	0,534
KIN2	0,707	0,463	0,401
KIN3	0,741	0,591	0,477
KIN4	0,693	0,486	0,419
KIN5	0,706	0,452	0,465
KIN6	0,728	0,505	0,529
MOT1	0,661	0,854	0,568
MOT2	0,517	0,816	0,414
MOT3	0,509	0,794	0,533
MOT4	0,435	0,755	0,316
MOT5	0,435	0,678	0,401
MOT6	0,555	0,745	0,606
PEL1	0,157	0,251	0,396
PEL2	0,441	0,547	0,776
PEL3	0,269	0,315	0,728
PEL4	0,400	0,380	0,820
PEL5	0,650	0,536	0,777
PEL6	0,666	0,552	0,784

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *Cross Loading* terbesar pada variabel yang

dibentuknya dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *Discriminant Validity* yang baik dalam menyusun variabel masing-masing. *Discriminant validity* (validitas diskriminan) sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran selain melihat nilai *Cross Loading* dapat juga dilihat dari nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	<i>Heretroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT)		
	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja	0,793		
Pelatihan Kerja	0,734	0,684	

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.793 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik).
2. Variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *Heretroit- monotrait ratio* $0.684 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik)

3. Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Heretroit- Monotrait Ratio* $0,734 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik).

4.2.1.2 Analisis Model Structural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian sebagai berikut : (1) *Rsquare*; (2) *F-square*; (3) *Mediation ffect* : (a) *Direct Effect*; (b) *Indirect Effect* ; (c) *total Effect*. Berikut hasil pengujian:

1. **R-square**

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018) Kriteria dari *R-square* adalah: (1) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 R-square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Karyawan	0,553	0,538
Motivasi Kerja	0,395	0,386

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* adalah sebagai berikut:

- a. *R-square adjusted* model jalur I = 0,538 artinya kemampuan Variabel (Y) Kinerja Karyawan dalam menjelaskan (Z) Motivasi Kerja adalah sebesar 53,8% dengan demikian model tergolong moderate (sedang/tidak buruk).

- b. *R-square adjusted* model jalur II = 0,386 artinya kemampuan Variabel (X) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja (Z) dalam menjelaskan (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 38,6 % dengan demikian model tergolong lemah.

2. F Square

Pengukuran F-square atau f^2 Effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018)

Kriteria F-square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13 F-Square

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja	0.263		
Pelatihan Kerja	0.197	0,653	

Sumber: Data SEM-PLS 2022.

Kesimpulan dari hasil f-square dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a. Variabel (X) Pelatihan Kerja terhadap (Y) Kinerja Kaaryawan memiliki $f^2 = 0,197 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Variabel (X) Pelatihan Kerja terhadap (Z) Motivasi Kerja memiliki $f^2 = 0,653 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Variabel (Z) Motivasi Kerja terhadap (Y) Kinerja Kaaryawan memiliki $f^2 = 0,263 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effect

Analisis mediation *Effect* mengandung 3 sub bab analisis antara lain; (1) *Effect*; (2) *Indirect Effect*; (3) total *Effect*.

1. Direct Effect

Untuk kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effect*) adalah sebagai berikut. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

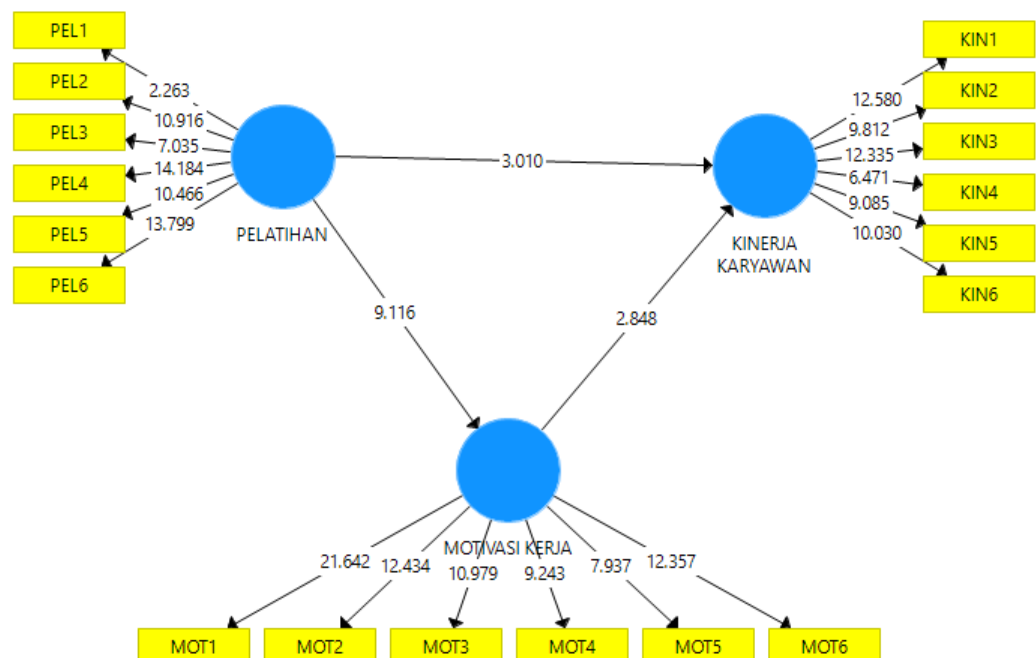
Tabel 4.14 Dirrect Effect

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,441	0,006
Pelatihan Kerja->Kinerja Karyawan	0,382	0,005
Pelatihan Kerja->Motivasi Kerja	0,629	0,000

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Koefisien jalur (*path coefisien*) tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif dapat dilihat pada (tabel sample original):

- 1) X terhadap Y : Keofisien Jalur 0,382 dan P-value 0,006 ($<0,05$) artinya pengaruh X (Pelatihan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X terhadap Z : Keofisien Jalur 0,629 dan P-value 0,000 ($<0,05$) artinya pengaruh X (Pelatihan Kerja) terhadap Z (Motivasi Kerja) adalah positif dan signifikan.
- 3) Z terhadap Y : Keofisien Jalur 0,4412 dan P-value 0,006 ($<0,05$) artinya pengaruh Z (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Dilihat secara grafis hasil dari pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat dilihat di atas. Dari gambar 4.1 terlihat nilai nilai konstruksi diagram jalur dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dari hasil konstruksi jalur di atas terlihat Estimasi koefisien jalur loading dan *weight*; *Evaluasi goodness of fit*, dan Pengujian hipotesis (*resampling bootstrapping*).

2. *Indirect Effect*

Tujuan analisis *Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/Pelatihan Kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15 *Indirect Effect*

	Original Sampel	<i>P-Values</i>
X-Z-Y	0.277	0.015

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *Indirect Effect* yang terlihat pada tabel di atas. Pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.277, *P-Values* 0,015 > (0.05) (signifikan), maka Z (Motivasi Kerja) mampu memediasi pengaruh (X) Pelatihan Kerja terhadap Y (Kinerja Karyawan).

3. *Total Effect*

Total *Effect* (total efek) merupakan total dari *Direct Effect* (pengaruh langsung) dan *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16 Total Effect

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.441	0.005
Pelatihan -> Kinerja Karyyawan	0.659	0.000
Pelatihan -> Motivasi Kerja	0.629	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai Total *Effect* di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Total *Effect* untuk hubungan (X) Pelatihan Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,659.
- 2) Total *Effect* untuk hubungan (X) Pelatihan Kerja dan (Z) Motivasi Kerja adalah sebesar 0,629.
- 3) Total *Effect* untuk hubungan (Z) Motivasi Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,441.

4.2.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja, dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, X terhadap Y koefisien jalur = 0,382 dan P-Value 0,006 dengan taraf signifikan 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

Dengan demikian hal ini sejalan dengan teori dari Kasmir (2016: 198) dalam Jurnal (Umi & Nurnida, 2018) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil (Saluy et al., 2019) juga menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Elizar & Tanjung, 2018) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil (Astuti & Sari, 2018) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil (Lourensius et al., 2021) dan (Hanafi, 2021) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan adanya Pelatihan akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan hasil analisis yang peneliti gunakan dan peneliti sebelumnya yang mendukung hasil analisis peneliti. Dengan adanya Pelatihan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, begitu juga dengan sebaliknya apabila Pelatihan rendah maka Kinerja Karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja, X terhadap Z koefisien jalur = 0,629 dan P-Value 0,000 dengan taraf signifikan 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

Dengan demikian hal ini berjalan dengan teori (Afif & Dudija, 2019) faktor pelatihan kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena pelatihan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan, artinya pelatihan kerja akan bekerja dengan baik dengan adanya pemberian Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Perdana, 2019) menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Meidita, 2019) adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Subroto, 2018) adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lestari & Hadiyanti, 2019) dan (Darmawan et al., 2017) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja.

Dengan demikian hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dikatakan baik apabila sudah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, karyawan juga mampu menguasai materi yang diberikan

pelatih dan pelatih mampu berinteraksi dengan karyawan sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat mengikuti pelatihan kerja, dan manfaat pelatihan dapat karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Z terhadap Y koefisien jalur = 0.441 dan P-Value 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

Teori (Luthans, 2006) dalam jurnal (Jufrizen & Fadillah, 2022) yang menyatakan bahwa kondisi psikologis karyawan berupa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh hubungan positif dengan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Maharani et al., 2021) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Siswadi & Muhammad, 2021) dan (Astuti & Suhendri, 2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang paling penting, selain ini motivasi merupakan sebuah dorongan dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa peneliti sebelumnya.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa X-Y-Z memiliki pengaruh langsung adalah 0,277 dan *P-Value* $0,015 < (0,05)$ (signifikan), maka Z (motivasi kerja) mampu mempengaruhi variable X (pelatihan kerja) dan Y (kinerja karyawan) dalam penelitian ini hipotesis 4 diterima artinya ada pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN).

Hal ini sejalan dengan teori (Andi & Iftiahanis, 2021) pelatihan kerja, Motivasi pun dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui motivasi akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut mencapai tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

Dengan demikian hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel intervening yang cocok untuk memediasi pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Artinya dengan adanya motivasi kerja mampu meningkatkan pekerjaan karyawan di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang dimediasi dengan pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.
2. Pelatihan Kerja berengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.
4. Motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu berperan sebagai mediasi pada pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, disarankan untuk dapat mempertahankan pelatihan kerja yang baik terhadap karyawan agar kinerja

karyawan lebih meningkat dan memotivasi atas perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Dari hasil angket yang disebarakan diharapkan untuk PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara agar mempertahankan kinerja karyawan yang sedang berlangsung saat ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengetahuan langsung peneliti dalam proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan dalam penelitian antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 65 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel untuk mengukur kinerja karyawan tentunya hasil akan berbeda jika menggunakan variabel lain.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda untuk setiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos. *E-Proceeding of Management*, 6(3), 5627–5631.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andi, D., & Iftiahanis, F. El. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Pusat. *Jurnal Perkusi*, 1(4).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 8–13.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Batu, R. L., Afifah, F. N., Baihaqi, H., & Pramesti, I. (2019). Seberapa Besar Kualitas Produk Mempengaruhi Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat (Sensus Pada Komunitas Honda Beat Purwakarta). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.942>
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R dkk. 2018. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan

Ilmiah Aqli

- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi Abstrak. *YUME : Journal Of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi*, 5(1), 2.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 79–93. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7847>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 544–548. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Jufrizen, J., & Fadillah, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(8.5.2017), 2003–2005.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J., & Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Khair, H., & Harahap, D. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.845>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Lestari, M. F., & Hadiyanti, S. U. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 92–103.

- Lourensius, N., Aquinas, T., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badam Pendapatan daerah Kabupaten Deli serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5, 13–43.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Muis, M. R., Fahmi, M., & Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan. *The 11th International Workshop And Conference of ASEAN Studies in Linguistics, Islamic and Arabic Education, Social Sciences and Educational Technology*, 1, 628–632.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2022). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia*. 20(1), 105–123.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(1), 1–11.
- 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.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 289–304.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 1(3), 113–165. <https://dspace.uui.ac.id/handle/1>
- Pratiwi, N. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1, 213–214.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, November*, 1–7.
- Ridhania, A., & SudadioFauzi, A. (2019). Hubungan Pelatihan Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 4(2), 174–189. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/E-Plus/article/view/7313/4920>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, A., Novrina Shofa, A., & Dewi, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pelaku UMKM Terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Aktual Akutansi Keuangan Bisnis Terapan*, 8(2), 30–41.
- 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*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(02), 177–193. <https://doi.org/10.36406/jam.v16i02.241>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Muhammad, A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 1–14.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

- Tanjung, H., & Muhammad Dedi, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 283–295. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1, 215–224.
- Tupti, Z., & Wahyudi Dedi, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Manajemen Dan*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

LAMPIRAN**Data Pribadi**

Nama : Siti Adella Permata Damanik
Tempat Tgl/Lahir : Belawan, 10 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : LINGK 9 KOMPLEK DTI
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara
No. Telepon : 087852921347
Email : adella00permata@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Andy Fahrizal Damanik
Ibu : Siti Khairani Sitorus

Nama Saudara Kandung

Kakak : Muhammad Randy Suhada Damanik
: Mutiara Rezeky Andini Damanik
Adik : Muhammad Falgi Attariq Damanik

Pendidikan

1. SD Negeri 060948
2. SMP Negeri 5 Medan
3. SMA Negeri 16 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018

Medan, September 2022

Siti Adella Permata Damanik

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KHARISMA PEMASARAN
BERSAMA NUSANTARA (PT KPBN) CABANG BELAWAN

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden.

Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Lama Kerja :
Usia :

2. Petunjuk Penilaian

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) Cabang Belawan". Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, R, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	KINERJA KARYAWAN	SS	S	R	ST	STS
1	Saya mampu bertanggung jawab terhadap hasil kerja					
2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
3	Saya dapat mengerjakan tugas secara cepat tanpa adanya perbaikan					
4	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa harus merepotkan orang lain					
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda					
6	Saya mampu berkomunikasi dengan baik untuk mendapatkan informasi					
NO	PELATIHAN	SS	S	R	ST	STS
1	Instruktur Pelatihan memahami materi yang disampaikan					
2	Peserta semangat untuk mengikuti pelatihan					
3	Peserta Memahami Materi yang disampaikan ketika Pelatihan					
4	Metoda Pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta Pelatihan					
5	Tujuan dan sasaran pelatihan sudah dicapai, dengan mengikuti pelatihan.					
6	Fasilitas Pelatihan cukup memadai					
NO	MOTIVASI KERJA	SS	S	R	ST	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Saya bekerja untuk menghindari perkataan Keluarga, tetangga, dan teman terdekat.					
3	Saya bekerja untuk menciptakan hubungan sosial yang baik antara sesama manusia					
4	Saya bekerja untuk menerima status atau kehormatan yang tinggi					
5	Saya bekerja untuk memenuhi keinginan saya sebagai manusia yang mandiri.					
6	Saya bekerja untuk mempertahankan kehidupan dengan ekonomi yang cukup baik					

TABULASI ANGKET

No Resp.	Identitas Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja	Pendidikan
1	1	2	1	4
2	1	3	1	3
3	1	3	1	2
4	1	3	3	1
5	2	2	1	3
6	2	3	1	1
7	1	3	1	2
8	2	3	2	1
9	2	3	1	3
10	2	3	1	1
11	2	3	2	3
12	1	3	1	3
13	1	3	2	3
14	1	2	2	3
15	2	3	2	3
16	2	2	1	4
17	1	1	3	3
18	1	3	1	3
19	1	2	1	1
20	1	3	1	2
21	1	3	2	2
22	1	3	2	1
23	1	3	1	3
24	1	1	1	1
25	2	3	2	2
26	1	3	2	1
27	1	3	1	3
28	1	3	3	1

29	1	3	1	3
30	2	1	1	2
31	1	3	1	1
32	1	3	3	1
33	1	3	1	2
34	1	1	2	1
35	2	3	2	2
36	1	3	2	3
37	1	3	1	2
38	1	3	1	1
39	1	3	1	3
40	1	3	3	1
41	2	3	1	2
42	1	3	2	3
43	1	3	2	1
44	1	1	2	3
45	1	3	1	2
46	1	3	2	3
47	2	3	1	2
48	2	3	1	1
49	2	2	1	3
50	2	2	3	1
51	2	3	1	3
52	2	3	1	1
53	1	1	3	3
54	1	2	1	1
55	1	3	2	3
56	1	1	2	1
57	1	3	1	2
58	1	3	1	1
59	2	3	3	3
60	1	3	1	1

61	1	3	1	3
62	1	3	1	3
63	1	2	2	1
64	2	2	2	3
65	1	3	1	2

X (Pelatihan)

1	2	3	4	5	6
5	5	5	5	5	5
5	3	2	3	4	1
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5
3	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	3	5
5	4	3	3	2	1
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4
4	3	3	3	3	5
3	3	3	3	5	4
5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3
3	1	5	4	4	3
5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3

3	1	5	4	4	3
4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	2
5	5	5	5	2	5
5	5	4	5	5	5
3	4	4	3	3	3
3	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4
3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5
3	4	4	4	5	5
3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

Y (Kinerja Karyawan)

1	2	3	4	5	6
5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
5	3	4	5	4	3
5	4	4	4	4	4
3	2	5	2	4	5
4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	4	5
3	4	4	1	1	3
4	4	4	4	5	4
5	3	5	1	5	5
4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	4	2
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3
5	4	4	3	3	3
4	4	3	2	3	4
4	3	5	5	5	3
4	3	4	4	5	4
4	3	5	5	5	3
4	4	3	2	3	4
4	3	4	3	3	4
5	4	4	3	5	4
3	2	3	2	3	2
4	5	3	5	4	5
5	4	4	4	4	5
3	3	4	2	4	4

4	4	5	4	5	5
4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4
3	3	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5
4	1	2	5	3	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4

Z (Motivasi Kerja)

1	2	3	4	5	6
5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4
4	3	4	5	3	5

5	4	3	4	3	5
2	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
3	5	4	5	5	2
4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4
4	3	4	5	3	5
4	5	5	4	4	3
5	5	3	5	3	5
3	4	4	4	4	5
4	4	5	4	3	4
3	3	2	4	4	3
5	4	4	4	3	5
4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	5
3	3	2	4	4	3
5	5	5	5	5	4
3	3	3	5	4	3
2	2	1	3	3	2
3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	5
5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5
3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4

5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	3
4	4	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5

a. *Construct Realibility and Validity*

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Kinerja Karyawan	0,811	0,813	0,864	0,513
Motivasi Kerja	0,868	0,880	0,900	0,602
Pelatihan Kerja	0,819	0,864	0,867	0,530

b. *Cross Loading*

	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA	PELATIHAN KERJA
KIN1	0,723	0,417	0,534
KIN2	0,707	0,463	0,401
KIN3	0,741	0,591	0,477
KIN4	0,693	0,486	0,419
KIN5	0,706	0,452	0,465
KIN6	0,728	0,505	0,529
MOT1	0,661	0,854	0,568
MOT2	0,517	0,816	0,414
MOT3	0,509	0,794	0,533
MOT4	0,435	0,755	0,316
MOT5	0,435	0,678	0,401
MOT6	0,555	0,745	0,606
PEL1	0,157	0,251	0,396
PEL2	0,441	0,547	0,776
PEL3	0,269	0,315	0,728
PEL4	0,400	0,380	0,820
PEL5	0,650	0,536	0,777
PEL6	0,666	0,552	0,784

c. *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja	0,793		
Pelatihan Kerja	0,734	0,684	

d. **R-square**

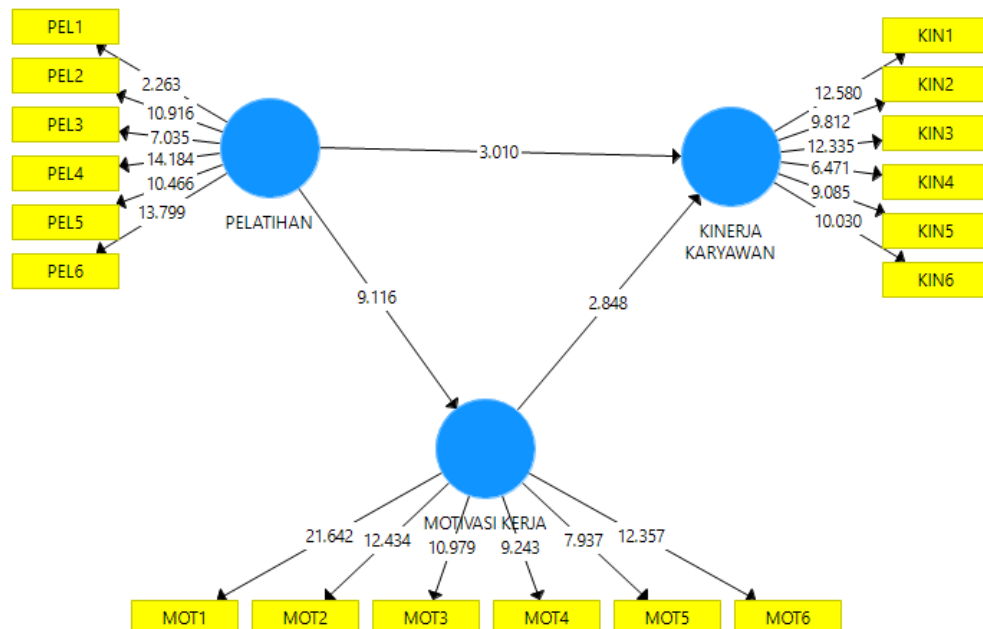
	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Karyawan	0,553	0,538
Motivasi Kerja	0,395	0,386

e. **F-Square**

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja	0.263		
Pelatihan Kerja	0.197	0,653	

f. **Direct Effect**

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,441	0,006
Pelatihan Kerja->Kinerja Karyawan	0,382	0,005
Pelatihan Kerja->Motivasi Kerja	0,629	0,000



g. Indirect Effect

	Original Sampel	P-Values
X-Z-Y	0.277	0.015
X-Z-Y	0.277	0.015


h. Total Effect

	<i>Original Samples</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.441	0.005
Pelatihan -> Kinerja Karyyawan	0.659	0.000
Pelatihan -> Motivasi Kerja	0.629	0.000

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20138

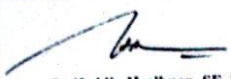
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2413/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/12/2021

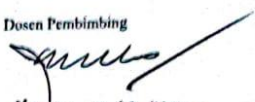
Nama Mahasiswa	: Siti Adella Permata Damanik
NPM	: 1805160329
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM (Sumber Daya Manusia)
Tanggal Pengajuan Judul	: 25/12/2021
Nama Dosen pembimbing ¹⁾	: Yudi Siswadi, SE., MM  28/12/2021
.....	
Judul Disetujui ²⁾	: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)

Medan, 12 April 2022

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Dosen Pembimbing


(Yudi Siswadi, SE, MM)

Contoh:
1) Nama dan Nomor Program Studi
2) Nama dan Dosen Pembimbing
3) Judul disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan tempelkan lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

Halaman ke 2 dari 2 halaman

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061.6614667, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2413/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/15/12/2021

Medan, 25/12/2021

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Adella Permata Damanik
NPM : 1805160329
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan perusahaan atas kinerja karyawan selain dengan diberikan kompensasi motivasi dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi dalam dunia kerja sangat dibutuhkan agar tidak terjadinya kesalah pahatan, untuk menciptakan komunikasi yang nyaman tentunya dibutuhkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai Subjek pendukung keduanya.
3. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pemberian pelatihan serta motivasi karyawan memiliki kemampuan untuk berkompeterensi dan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening
2. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening
- Objek/Lokasi Penelitian : PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Siti Adella Permata Damanik)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU/ Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 2836/DAN-PT/Akred/PT/10/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1161 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** Medan, 19 Syawal 1443 H
 20 Mei 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.KPBN
 Jln.Yos Sudarso No.9 Ling XX
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:


Nama : Siti Adella Permata Damanik
 Npm : 1805160329
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan
H. JANURI, SE., MM., MSI.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiinggal





Belawan, 10 Juni 2022

nomor
amp.
lal

326/KPBN/X/VI/2022

Persetujuan Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Mukhtar Basri No. 3 Medan Kode Pos 20238
Di
Medan

Menghunjuk surat Saudara No.: 1161/II.3-AU/UMSU-05/ F /2022 tanggal 20 Mei 2021 Hal Penghatar Permohonan Riset bagi Mahasiswa/i Saudara sebagai berikut :

No.	Nama Mahasiswa/i	NPM	Jurusan
1.	Siti Adella Permata Damanik	185160329	Manajemen

Pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Riset dan kiranya Mahasiswa/i Saudara tersebut dapat memenuhi ketentuan/peraturan yang berlaku di Perusahaan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA


FAUZI CHAIRUL F
SEVP Operation II

- Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA
Jl. No. 11, Menteng - Jakarta 10330, Indonesia
021-5200005 / 3907554
www.kpbm.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 815/K/BAH-PT/Feb/PT/02/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622490 - 6622497 Fax (061) 6625474 - 6631053
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [#umsu](#) [#umsu](#) [#umsu](#) [#umsu](#)

Nomor : 2277/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Muharram 1444 H
 05 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.KPBN
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di *Perusahaan/instansi* yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian *Program Studi Strata Satu (S1)* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Siti Adella Permata Damanik
 N P M : 1805160329
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT.KPBN)

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





Medan, 15 Agustus 2022

No. : 388 /KPDN/X/03/VIII/2022
 Lamp :
 Hal : Telah Selesai Riset

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3
 Medan

Dengan hormat,

Bersama surat ini disampaikan bahwa mahasiswa yang bernama di bawah ini:

Nama : Siti Adella Permata Damanik
 NPM : 1805160329
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Telah menyelesaikan Riset di PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Eks PT Sarana Agro Nusantara) pada Tanggal 12 Agustus 2022. Selama melaksanakan kegiatan riset tersebut, mahasiswi telah melaksanakan kegiatan dengan baik dan mengikuti ketentuan perusahaan.

Demikian disampaikan diucapkan terima kasih.

PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA
 NUSANTARA

FAUZI KHAIRUL F
 SEVP Operation II

Busan : - Pertiinggal

— Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA
 Gedung No. 11, Menteng - Jakarta 10330, Indonesia
 Telp. 3706685 / 3907554
 inacom.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Siti Adella Permata Damanik
Npm : 1805160329
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE., M.M
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Dyaduat pendapat ahli di/masug. masing variabel.	15/03/22	
Bab 2	Subjny pemelozan sub masug masing variabel dgn bñlh	16/03/22	
Bab 3	Perballe, populasi d sampel. teknis analisis data jml software uji hipotesis yg dijumlahkan	20/03/22	
Daftar Pustaka	Jenanta dgn Naidaley.	4	
Instrumen Pengumpulan Data	Kuesioner, wawancara, & observasi	4	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc dari di/proses selanjutnya	31/03/22	

Medan, April 2022

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Yudi Siswadi SE., M.M

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 01 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang dihadiri oleh :

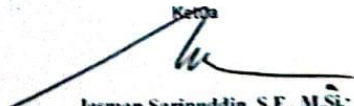
Nama : Siti Adella Permata Damanik
 N.P.M. : 1805160329
 Tempat / Tgl. Lahir : Belawan, 10 Agustus 2000
 Alamat Rumah : LINGK IX KOMPLEK DTI
 Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
 Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)


Disetujui / tidak disetujui *)

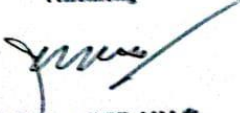
Item	Komentar
Judul	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT-KPBN)
Sab I
Sab II
Sab III	Perbaiki analisis data.
Lainnya	Perbaiki Daftar Isi; Citaasi dosen FEB nusantara
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Jum'at 01 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris

 Assoc. Prof. D. Fauzizen, S.E., M.Si.
 Pembimbing


 Yudi Siswadi SE, M.M.


 Muslih, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 01 Juli 2022** menerangkan bahwa:


Nama : Siti Adella Permata Damanik
N.P.M. : 1805160329
Tempat / Tgl.Lahir : Belawan, 10 Agustus 2000
Alamat Rumah : LINGK IX KOMPLEK DTI
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Yudi Siswadi SE, MM.**


Medan, Jum'at 01 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Pembimbing


Yudi Siswadi SE, MM.


Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601