

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT HERFINTA FARM
AND PLANTATION MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
NPM : 1605160335
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

UMSU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Oktober 2020, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : KIKI KURNIA REZEKINA
N P M : 1605160335
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN
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

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si

MUHAMMAD ARIF, SE., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, SE, M. Si
Nama Mahasiswa : KIKI KURNIA REZEKINA
NPM : 1605160335
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN.

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, SE, M. Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(P. H. ANORI, SE., M.M, M. Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M. Si

Nama Mahasiswa : Kiki Kurnia Rezekina
NPM : 1605160335
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21 2020	- Anket		
09	- Hasil masing - masing Variabel		
	- Abstrak		
	- Lampiran - lampiran Dilengkapi		
15 2020			
10	Ace IKUT SIKRIB MEJA HIJAU		

Medan, Oktober 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, SE, M. Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

KIKI KURNIA REZEKINA

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: kikikurniar1@gmail.com**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Meningkatkan atau menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun faktor eksternal yang timbul dalam suatu perusahaan. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, (2) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh motivasi kerja dalam memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan. Adapun sampel yang dilakukan menggunakan sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (reliabilitas dan validitas) dan model struktural (*r-square*, *f-square* dan efek mediasi). Pengolahan data menggunakan program software SmartPLS 3 For Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.716 dan P-Value = 0.000 (<0.05), pelatihan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.331 dan P-Value = 0.005 (<0.05), motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.531 dan P-Value = 0.000 (<0.05), motivasi kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.380, dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (signifikan) maka motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Training on Employee Performance Mediated by Work Motivation at PT Herfinta Farm And Plantation Medan

KIKI KURNIA REZEKINA

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Email: kikikurniar1@gmail.com***

Employee performance is the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets. Employees can work well if they have high performance so that they can provide good results for the company. Increasing or decreasing employee performance in a company is strongly influenced by various factors, both internal and external factors that arise in a company. This research will discuss about employee performance, training and work motivation. This study aims to determine: (1) the effect of training on employee work motivation, (2) the effect of training on employee performance, (3) the effect of work motivation on employee performance (4) the effect of work motivation in mediating the relationship between training and employee performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan. The sample is carried out using saturated sampling. The number of respondents in this study were 77 respondents. Data collection techniques in this study using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used the analysis of measurement models (reliability and validity) and structural models (r-square, f-square and mediation effects). Data processing using the SmartPLS 3 For Windows software program. The results of this study prove that the effect of training on work motivation is positive and significant with the results obtained by path coefficient = 0.716 and P-Value = 0.000 (<0.05), training on performance is positive and significant with the results obtained path coefficient = 0.331 and P - Value = 0.005 (<0.05), work motivation on performance is positive and significant with the results obtained by the path coefficient = 0.531 and P-Value = 0.000 (<0.05), work motivation is an intervening variable with the result obtained is 0.380, with P -Values 0.000 <0.05 (significant) then work motivation can mediate the effect of training on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan”**. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini ditunjukkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini merupakan program yang wajib diikuti oleh setiap mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua yaitu Ayahanda Suparto dan Ibunda Sarjiyem yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moril kepada penulis.
2. Abang-abang saya yaitu Suhendra dan Suherwinto. Yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada saya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy T., SE., M.Si, sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman S. Hasibuan, SE, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar, S.E,MM, sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.

10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kepada seluruh staf dan tenaga kerja yang ada di PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
12. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Ihza Husnal Amri, Fujiyama Lestari, Fibrian Wandani, Lydia Syahfitri, Citra Permata Sari dan teman-teman manajemen F pagi yaitu Haira Al Mazidah Siregar, Nurul Fitri Hidayah, Dina Diwana Fitri serta teman-teman manajemen F lainnya.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih.

Medan, Oktober 2020

Penulis

KIKI KURNIA REZEKINA
NPM : 1605160335

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Peran Penting Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Teori Pelatihan.....	18
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	19
2.1.2.3 Peran Penting Pelatihan	20
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	21
2.1.3 Teori Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3 Peran Penting Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	26
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	28
2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Definisi Operasional	34

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.4 Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN	45
4.1 Deskripsi Data.....	45
4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian	45
4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja.....	47
4.1.1.2 Deskripsi Variabel Pelatihan	52
4.1.1.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	57
4.2 Analisis Data.....	62
4.2.1 Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	62
4.2.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner Model</i>).....	63
4.3 Diskusi Temuan Penelitian	69
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	69
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	70
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	70
4.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja.....	71
BAB 5 PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	80
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi.....	36
Tabel 3.3	Populasi Dan Sampel	37
Tabel 3.4	Instrumen <i>Skala Likert</i>	38
Tabel 4.1	<i>Skala Likert</i>	45
Tabel 4.2	Data Identitas Responden.....	46
Tabel 4.3	Pengukuran <i>Skala Likert</i>	47
Tabel 4.4	Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	48
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Pelatihan (X1)	52
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)	57
Tabel 4.7	<i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.8	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	63
Tabel 4.9	<i>R-Square</i>	64
Tabel 4.10	<i>F-Square</i>	65
Tabel 4.11	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	66
Tabel 4.12	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	68
Tabel 4.13	Total Efek (<i>Total Effect</i>)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja	29
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	31
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja	32
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	42
Gambar 4.1 Efek Mediasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Nilai Kuesioner Pelatihan.....	85
Lampiran 3 Nilai Kuesioner Motivasi Kerja.....	87
Lampiran 4 Nilai Kuesioner Kinerja.....	89
Lampiran 5 Analisis <i>Outer Model</i>	91
Lampiran 6 Analisis <i>Inner Model</i>	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dizaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya.

Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan juga menghasilkan sinergi. Salah satu cara perusahaan agar dapat memenangkan persaingan bisnis dengan baik adalah dengan mempersiapkan segala aspek yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan (Bahagia, Lubis, Arianty, & Siswadi, 2016). Kemajuan perusahaan tidak hanya ditinjau dari keuntungan atau laba yang didapatkan, teknologi yang digunakan, bahan baku yang diperoleh dan inovasi produk (barang dan jasa) yang dimiliki perusahaan tetapi juga sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat.

Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas (Kasmir, 2016). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia

haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat dengan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor paling penting dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan (Larasati, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan serta optimal, khususnya dalam hal kinerja.

(Bangun, 2012) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2019). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti yang telah dijelaskan diatas. Berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan berdasarkan tentang kinerja pegawai, antara lain: (1) Kinerja para karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan PT Herfinta Farm And Plantation Medan; (2) Selain itu ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai sehingga menurunnya kinerja karyawan; (3) Masih ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan; (4) Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagian karyawan dipengaruhi dari perbedaan motivasi kerja dan kurangnya pelatihan pada masing-masing karyawan.

Melihat permasalahan-permasalahan kinerja seperti diatas, maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Pendidikan dan Pelatihan menurut (Rizal & Pasigai, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi menurut (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014).

Faktor-faktor yang dikemukakan diatas cukup banyak, dalam penelitian ini tidak semua faktor tersebut akan diteliti, tetapi hanya dua faktor saja yaitu: (1)

Pelatihan menurut (Rizal & Pasigai, 2017); (2) Motivasi menurut (Ernur et al., 2014).

Organisasi harus tahu siapa pekerja yang luar biasa mereka yang membutuhkan pelatihan tambahan dan mereka yang tidak berkontribusi pada efisiensi dan kesejahteraan perusahaan atau organisasi. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan.

(Hamalik, 2005) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Selain pelatihan, motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuty, 2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arofah, Haryadi, & Nurfitri, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Prastyo & Sudiro, 2016) menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada (Maulani, 2017) dalam penelitiannya bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada peneliti sebelumnya bahwa (Prastyo & Sudiro, 2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Maulani, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Desiyanti, Negara, & Yuniasih, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Beberapa penelitian mengembangkan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel yang memediasi antara Pelatihan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ernur et al., 2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Maulani, 2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dikhawatirkan dapat membuat motivasi kerja karyawan menurun.
2. Kurangnya pelatihan dikhawatirkan akan membuat kinerja karyawan menurun.
3. Motivasi kerja yang kurang sehingga tidak mendukung kinerja karyawan.
4. Pelatihan dan kinerja yang kurang dikhawatirkan menimbulkan motivasi kerja yang menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah pelatihan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok permasalahan di penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan?
4. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pelatihan, kinerja dan motivasi kerja.

b. Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019) “Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yaitu dari kata dasar “kinerja” yang mengadopsi dari bahasa asing yaitu prestasi, dapat pula berarti hasil kerja. Kinerja (*performance*) merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi”.

Menurut (Noor, 2013) Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang

ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Menurut (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008) mengemukakan “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kegiatan kerjasama antara anggota organisasi untuk mencapai hasil atau prestasi kerja pada tindakan mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, karena kinerja merupakan hasil atau prestasi yang mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sulaksono, 2019) adalah:

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seseorang karyawan.
- b. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

- c. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
- d. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat Penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- h. Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- i. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan Keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, semikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi Kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan tersangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan. Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- i. Kepuasan Kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan Kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- m. Disiplin Kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh . Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Kasmir, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat memerlukan dorongan dari beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari

pimpinan ataupun perusahaan agar terwujud apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Peran Penting Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, Karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan (Marsam, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sangat berperan penting dalam mewujudkan kepentingan bersama melalui pencapaian hasil yang diperoleh dari setiap karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan kegiatan kerjasama antara anggota organisasi untuk mencapai hasil atau prestasi kerja pada tindakan mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut (Bastian, 2005) indikator kinerja adalah:

- a. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- b. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Terdapat indikator-indikator lain menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

- a. Kualitas (mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- b. Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- d. 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. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- e. Pengawasan. Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Hubungan antar karyawan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar sesama karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja bisa diukur dari indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak juga dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan apakah karyawan tersebut dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

2.1.2 Teori Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Setelah menjalani proses penarikan dan pemilihan karyawan, maka selanjutnya karyawan tersebut akan mengikuti kegiatan pelatihan, para karyawan perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Bangun, 2012) “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”. Sementara itu menurut (Bahagia et al., 2016) “Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya”

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja (Pribadi, 2016). Menurut (Kasmir, 2016), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja

perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan dalam proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan perlu disiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Hamalik, 2005) adalah:

- a. Kebutuhan Pelatihan; Berdasarkan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
- b. Cara penyelenggaraan pelatihan; Cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis kegiatan, materi dan peserta pelatihan bersangkutan.
- c. Biaya pelatihan; Tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan sumber dana yang tersedia.
- d. Hambatan-hambatan; Pertimbangan hambatan/rintangan yang mungkin terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.
- e. Peserta latihan; Tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau yang mungkin keluar/pindah.
- f. Fasilitas latihan; Pertimbangan fasilitas-fasilitas latihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut.
- g. Pengawasan latihan; Pertimbangkan hal-hal yang perlu mendapat pengawasan (misal: biaya, nama peserta, hasil ujian), dan teknik pengawasan yang diperlukan.

Menurut (Sofyandi, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu: a) Dukungan manajemen puncak b) Komitmen para spesialis dan generalis c) Kemajuan Teknologi d) Kompleksitas Organisasi e) Gaya Belajar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan. Pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2.1.2.3 Peran Penting Pelatihan

Pelatihan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Pelatihan tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan.

(Hamalik, 2005) Setiap unsur ketenagaan (karyawan) diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu dia dituntut kemampuan yang serasi dan oleh karenanya dia harus bekerja dengan baik, belajar terus-menerus dan mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang bagi yang bersangkutan. Dalam hubungan inilah perlu dirancang program pelatihan yang berkesinambungan, bertahap dan bergilir serta terpadu dan terkoordinasi dengan baik.

(Nugroho, 2019) Pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses

kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Seperti sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa ada sejumlah hal penting yang akan ditingkatkan dari sisi karyawan menyangkut kemampuan dan kompetensi dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Pelatihan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Indikator menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) yaitu:

- a. Partisipasi. Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan, terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang kariernya dalam perusahaan. Selain itu, dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.
- b. Materi pelatihan. Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan
- c. Tingkat Kesulitan kerja. Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

- d. Transfer Pengalihan. Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

Selain Indikator diatas terdapat indikator lain menurut (Pribadi, 2016) yaitu:

- a. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan;
- b. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan;
- c. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan;
- d. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan proses pengajaran keterampilan dan pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan produktivitas dalam lingkungan perusahaan.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Kadarisman, 2012) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut (Noor, 2013) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Selain itu menurut (Daulay et al., 2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya guna mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas para karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Karakteristik Individu, didefinisikan sebagai minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.
- b. Karakteristik Pekerjaan, suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan dan faktor penyebab ketidakpuasan.
- c. Karakteristik Situasi Kerja, Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:
 1. Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.
 2. Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

Faktor-faktor lain menurut (Amiruddin, 2019) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup) merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- b. *The desire to position* (keinginan untuk suatu posisi) artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan) artinya keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan) artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karenanya manajer perusahaan harus berusaha agar para karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perlu mengidentifikasi faktor-faktor dan keadaan yang mempengaruhi motivasi karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk melakukan tanggung jawab mereka sebagai karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Peran Penting Motivasi Kerja

Penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi kerja karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang terbaik. Motivasi tidak selalu muncul dari unsur financial semata, namun bisa berasal dari hal lain, seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

(Kadarisman, 2012) pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik

bagi organisasi. Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yaitu, dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.

(Maulani, 2017) berpendapat bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pemberian motivasi kerja pada karyawan perlu ditingkatkan agar mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang terbaik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik jadi motivasi sangat berperan penting agar dapat mewujudkan apa yang akan dicapai perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Kajian tentang motivasi banyak dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi
- d. Orientasi tugas/sasaran
- e. Usaha untuk maju
- f. Ketekunan
- g. Rekan kerja
- h. Pemanfaatan waktu.

Terdapat indikator lain menurut (Afandi, 2018) yaitu: a) balas jasa b) kondisi kerja c) fasilitas kerja d) prestasi kerja e) pengakuan dari atasan f) pekerjaan itu sendiri.

Selain indikator diatas menurut (Bismala et al., 2017) dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: a) durasi kegiatan b) frekuensi kegiatan c) persistensi pada kegiatan d) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan e) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan f) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan g) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan h) arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi tidak hanya dipandang dari satu aspek saja, namun dapat memiliki beberapa kombinasi yang mendorongnya. Perlu mengenali indikator motivasi yang manakah yang lebih dominan pada seseorang, sehingga mampu menyiapkan skema peningkatan motivasi kerjanya.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

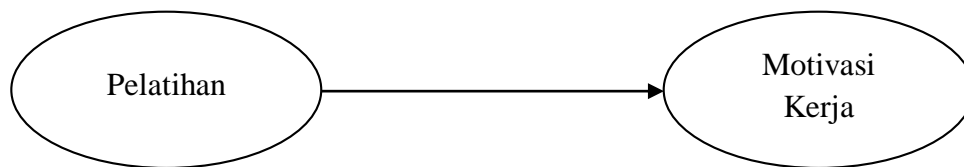
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok didalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka karyawan sebaiknya harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaannya. Pelatihan yang dirasakan oleh peserta dapat mempengaruhi motivasi kerja peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka motivasi kerja mereka akan meningkat setelah melakukan pelatihan.

Menurut (Kasmir, 2016) perilaku karyawan akan terlihat dari motivasi kerjanya dan ketaatannya mematuhi peraturan perusahaan. Jika sebelum dilatih karyawan banyak yang tidak termotivasi, maka sesudah melalui pelatihan diharapkan semangat kerja serta motivasi kerjanya akan meningkat. Demikian juga dengan ketaatannya mematuhi peraturan perusahaan yang sebelumnya rendah maka sesudah melalui pelatihan akan meningkat tentunya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Meidita, 2019); (Ernur et al., 2014); (Arofah et al., 2019); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Maulani, 2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.



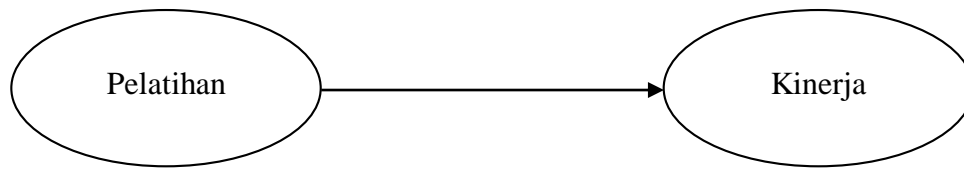
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan salah satu usaha perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk mendapatkan kinerja yang bisa menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan secara maksimal.

Menurut (Sukoco, Tirtaysa, & Pasaribu, 2020) Pelatihan dapat diartikan sebagai peran paling penting didalam perusahaan karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihanlah kinerja karyawan bisa diukur baik atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulani, 2017); (Hendra, 2020); (Farisi, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Sari, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Sukoco et al., 2020) dalam penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Prastyo & Sudiro, 2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

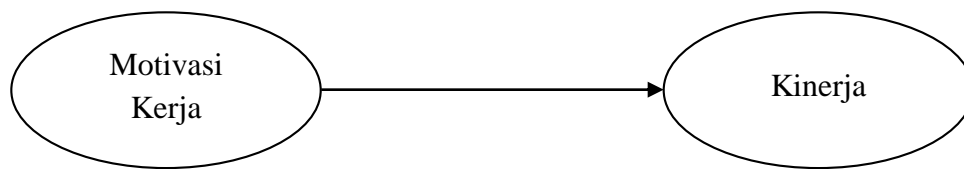
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulani, 2017); (Tanjung, 2015); (Desiyanti et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Astuti & Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2017); (Gultom, 2014); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Hendra, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2018);

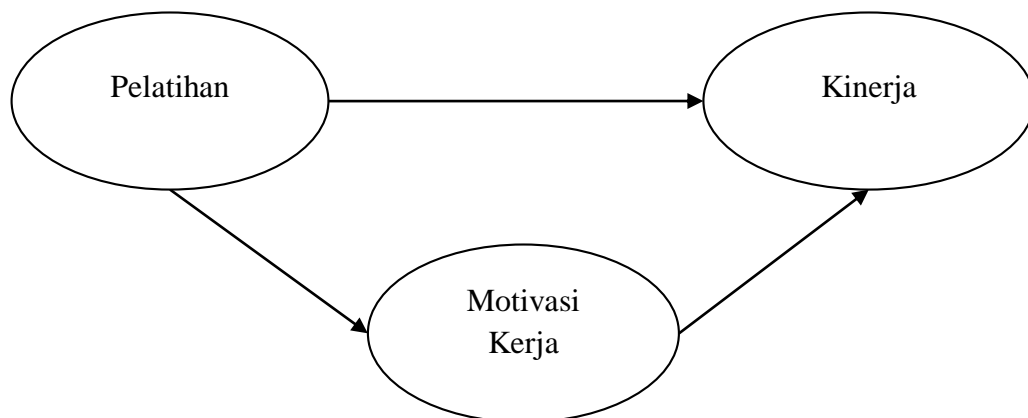
(Hasibuan & Silvy, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Ernur et al., 2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Maulani, 2017); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Arofah et al., 2019) bahwa pelatihan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Gambar 2.4 memperlihatkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja. Asumsinya, jika pelatihan tinggi maka motivasi kerja juga tinggi kemudian jika motivasi kerja tinggi maka kinerja juga tinggi. Dengan demikian motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening, yakni variabel yang memediasi atau mengantarai hubungan pelatihan dengan kinerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka berpikir konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.
4. Motivasi kerja memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Santosa, 2018) “penelitian asosiatif bermakna sebuah hubungan, hubungan yang dimaksud yaitu korelasi antara satu fenomena atau variabel dengan fenomena atau variabel yang lain yang terdapat dalam sebuah sampel yang diambil dalam sebuah populasi”. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Mujiatun, 2015) definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauhmana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Operasional dalam penelitian ini terdapat variabel bebas adalah Pelatihan (X1), variabel intervening adalah Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
1.	Pelatihan (X1)	(Bangun, 2012) “Pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”.	1. Partisipasi 2. Materi Pelatihan 3. Tingkat Kesulitan Kerja 4. Transfer Pengalihan	(Sudaryo et al., 2018)
2.	Motivasi Kerja (X2)	(Daulay et al., 2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	(Afandi, 2018)
3.	Kinerja (Y)	(Rivai et al., 2008) mengemukakan “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	(Kasmir, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian di PT Herfinta Farm And Plantation Medan di Jl Kapten Maulana Lubis No 9.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Juli 2020.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Kegiatan	Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■																						
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Bimbingan Proposal																									■	■	■	■
5	Seminar Proposal																												
6	Pengumpulan dan Pengelolaan Data																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel

3.4.1 Teknik Pengambilan Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

No	Divisi	Populasi
1	Direktur	2
2	Staff	37
3	Tata Usaha	20
4	Umum	3
5	Lain-lain	15
Sub Total		77

Sumber: Karyawan Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Mamik, 2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila Populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3.5.2 Angket (Questioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Angket ini ditujukan kepada karyawan PT Herfinta Farm And Plantation dengan menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan atau pernyataan memiliki gradasi sangat positif sampai negatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). *Skala Likert* mengandung pilihan jawaban terdiri dari 5 opsi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Instumen *Skala Liker*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis (Juliandi et al., 2014). Dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SmartPLS. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

3.6.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1) Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan begitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Realibitas Instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

Kriteria pengujian Realibilitas Instrumen :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $>0,60$ maka instrumennya baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $>0,60$ maka instrumennya kurang baik.

2) Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antar x dan y

x = Skor nilai x

y = Skor nilai y

n = Jumlah sampel

- 1) $H_0: p=0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}.
- 2) $H_1: p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

keriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed= $\alpha=0,05$).

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed=0,05).

3.6.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *R-Square*

Menurut (Juliandi, 2018) *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi dalam (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

2) *F-Square*

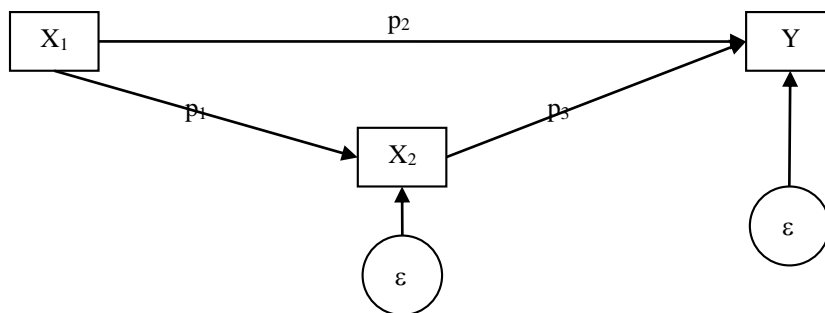
Pengukuran *f-Square* atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (*f-Square*) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen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

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → 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.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut (Juliandi et al., 2014) model analisis jalur yang menggunakan intervening dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Jalur:

Pengaruh langsung: $X_1 \rightarrow Y$;

Pengaruh tidak langsung: $X_1 \rightarrow Y$ melalui X_2

Persamaan:

$$\text{Persamaan Jalur I: } X_2 = p_1 X_1 + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Jalur II: } Y = p_2 X_1 + p_3 X_2 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

p = Koefisien jalur/path

X_1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara). Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total efek (*total effect*). Berikut ini penjelasannya:

a. Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap X2 (Motivasi Kerja); pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

1) Koefisien Jalur (*path koefisien*):

(a) Jika nilai koefisien jalur 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;

(b) Jika nilai koefisien jalur 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.

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Values*):

(a) Jika nilai (*P-Values*) < 0.05 maka signifikan

(b) Jika nilai (*P-Values*) > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. Pengaruh Tidak Langsung (*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*) adalah:

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

c. Total Efek (*Total Effect*)

Total Efek (*total effect*) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah pelatihan didalamnya terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan, variabel (X2) adalah motivasi kerja terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 8 butir pernyataan/pertanyaan. Angket disebarakan kepada 77 karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert 5 opsi dengan skor angket dari mulai skor 5 sampai 1 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.2 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	40	51,9
	2. Perempuan	37	48,1
	Total	77	100,00
2. Usia	1. 21-30 Tahun	53	68,8
	2. 31-40 Tahun	15	19,5
	3. 41-50 Tahun	5	6,5
	4. Lebih 50 Tahun	4	5,2
	Total	77	100,00
3. Pendidikan	1. SLTA	18	23,4
	2. Diploma	5	6,5
	3. S-1	44	57,1
	4. S-2	10	13
	Total	77	100,00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat 40 orang (51,9%) laki-laki dan perempuan 37 orang (48,1). Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak yang bekerja pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan jenis kelamin laki-laki.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwasannya dari 77 responden berusia 21-30 tahun sebanyak 53 orang (68,8%), 31-40 tahun sebanyak 15 orang (19,5%), 41-50 tahun sebanyak 5 orang (6,5%) dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (5,2%). Sehingga disimpulkan usia yang paling dominan adalah 21-30 tahun karena pada usia 21-30 tahun masih dalam masa produktif dalam bekerja.

Selain itu, tabel diatas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 18 orang (23,4%), berpendidikan Diploma berjumlah 5 orang (6,5%), berpendidikan Strata-1/S1 berjumlah 44 orang (57,1%) dan berpendidikan Strata-2/S2 berjumlah 10 orang (13%). Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa

karyawan yang bekerja pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan mayoritas berpendidikan S-1 berjumlah 44 orang atau sebesar 57,1%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 77 karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1) dan variabel intervening (X2). Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkumkan dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	54,5	22	28,6	11	14,3	2	2,6	0	0	77	100
2	40	51,9	29	37,7	7	9,1	1	1,3	0	0	77	100
3	20	26	42	54,5	12	15,6	2	2,6	1	1,3	77	100
4	49	63,6	24	31,2	4	5,2	0	0	0	0	77	100
5	41	53,2	25	32,5	11	14,3	0	0	0	0	77	100
6	52	67,5	14	18,2	9	11,7	2	2,6	0	0	77	100
7	51	66,2	19	24,7	7	9,1	0	0	0	0	77	100
8	45	58,4	18	23,4	11	14,3	2	2,6	1	1,3	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.4 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel kinerja tentang mengerjakan pekerjaan bahwasannya dalam mengerjakan pekerjaan selalu dilakukan dengan teliti sehingga tidak dapat kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (54,5%), yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (28,6%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (14,3%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa dalam mengerjakan pekerjaan harus dilakukan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga sering terjadi kesalahan saat melakukan pekerjaan. Dan salah satu dampaknya adalah karyawan terlambat melakukan pekerjaan selanjutnya.

2. Pada butiran pernyataan kedua tentang pemahaman dan keterampilan karyawan bahwasannya karyawan harus memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (51,9%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa memiliki pemahaman dan keterampilan yang dapat diterapkan dengan baik ketika melakukan pekerjaan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka tidak selalu memiliki pemahaman dan keterampilan ketika mengerjakan pekerjaan. Dan berdampak dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang target yang harus dicapai karyawan bahwasannya pekerjaan yang dilakukan karyawan harus mencapai target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (54,5%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (26%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (15,6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa dalam bekerja mendapatkan target yang harus dicapai oleh perusahaan. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka merasa target yang harus dicapai tidak sesuai dengan

kemampuan mereka sehingga mereka mengabaikan target yang harus dicapai. Dan salah satu penyebab adanya kecenderungan penurunan kinerja.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang hadir tepat waktu dikantor bahwasannya karyawan harus selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (63,6%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (31,2%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa selalu hadir tepat waktu dikantor. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu dapat hadir tepat waktu dikantor.
5. Pada butiran pernyataan kelima tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bahwasannya karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (53,2%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (32,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (14,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena dalam melakukan pekerjaan karyawan harus menyelesaikan dengan cepat jika tidak mereka tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Dan sebagian karyawan menjawab kurang setuju disebabkan karena bagi mereka tidak setiap orang mempunyai kemampuan yang sama sehingga tidak semuanya mampu menyerahkan pekerjaan tepat waktu.
6. Pada butiran pernyataan keenam tentang penggunaan fasilitas kantor dengan baik bahwasannya karyawan harus mampu menggunakan fasilitas kantor

dengan sebaik-baiknya seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (67,5%), yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (18,2%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (11,7%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan mereka merasa mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang tidak mampu menggunakan fasilitas dengan baik sehingga dapat membuat tagihan kantor bertambah.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang melakukan pekerjaan dengan baik walau tidak adanya pengawasan bahwasannya karyawan harus selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (66,2%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (24,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (9,1%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan mereka merasa walau tanpa adanya pengawasan dari atasan mereka tetap mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sementara yang menjawab kurang setuju adalah karyawan yang tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh apabila tidak adanya pengawasan dari atasan namun mereka bekerja sungguh-sungguh ketika adanya pengawasan dari atasan.
8. Pada butiran pernyataan kedelapan tentang memiliki rekan kerja bahwasannya karyawan memiliki rekan kerja yang bisa membantu

pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (58,4%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (23,4%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (14,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena memiliki rekan kerja yang dapat membantu atau meringankan pekerjaannya sehingga pekerjaan bisa terselesaikan lebih cepat. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah karyawan yang merasa dirinya mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan dari rekan kerjanya.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Pelatihan

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel pelatihan (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Pelatihan (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	26	35	45,5	22	28,6	0	0	0	0	77	100
2	24	31,2	37	48,1	13	16,9	1	1,3	2	2,6	77	100
3	30	39	37	48,1	9	11,7	1	1,3	0	0	77	100
4	22	28,6	41	53,2	14	18,2	0	0	0	0	77	100
5	37	48,1	29	37,7	9	11,7	2	2,6	0	0	77	100
6	38	49,4	26	33,8	10	13	1	1,3	2	2,6	77	100
7	46	59,7	20	26	7	9,1	4	5,2	0	0	77	100
8	48	62,3	21	27,3	7	9,1	1	1,3	0	0	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel pelatihan tentang berpartisipasi aktif bahwasannya karyawan bisa berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (28,6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (26%). Dimana karyawan yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa sudah berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan yang dibuat perusahaan. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa tidak berpartisipasi aktif (pasif) hanya ikut serta tanpa adanya keinginan untuk mengembangkan potensi dirinya.
2. Pada butiran pernyataan kedua tentang pelatih bahwasannya pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik karyawan untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (48,1%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (16,9%), serta sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa pelatih yang diberikan perusahaan sudah menarik perhatian mereka untuk ikut serta dalam mengikuti pelatihan. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan karyawan merasa pelatih yang

diberikan perusahaan kurang menarik perhatian mereka untuk menjadi pelatih dalam pelatihan yang akan mereka jalani.

3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang materi pelatihan bahwasannya materi pelatihan yang diberikan pelatih lengkap dan jelas sehingga mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (48,1%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (39%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (11,7%) dan sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa materi pelatihan yang diberikan pelatih sudah lengkap dan jelas sehingga dengan mudah dipahami karyawan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka menganggap materi pelatihan yang diberikan belum cukup lengkap dan jelas sehingga karyawan merasa tidak puas dengan materi pelatihan yang diberikan pelatih.
4. Pada butiran pernyataan keempat tentang menguasai materi pelatihan bahwasanya selama pelatihan karyawan dapat menguasai materi pelatihan yang sudah diberikan atau dijelaskan pelatih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (53,2%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (28,6%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (18,2%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa selama pelatihan dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan pelatih. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan karyawan merasa selama pelatihan mereka tidak dapat atau sulit menguasai materi pelatihan yang diberikan.

5. Pada butiran pernyataan kelima tentang materi pelatihan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja bahwasannya materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja yang dialami karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (48,1%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (11,7%) dan karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja sehingga mereka dapat menerapkannya di pekerjaan mereka. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan karyawan merasa materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan kerja mereka menurut mereka tingkat kesulitan kerja setiap karyawan tidak bisa disamakan sudah pasti berbeda.
6. Pada butiran pernyataan keenam tentang materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan bahwasannya materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (49,4%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (13%), serta sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara yang menjawab

kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan menurut mereka materi pelatihan tidak sesuai kebutuhan mereka sehingga tidak mampu menunjang pekerjaan karyawan.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang mampu menyelesaikan pekerjaan bahwasannya setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (59,7%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (26%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (5,2%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena setelah mengikuti pelatihan karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan setelah mengikuti pelatihan karyawan tidak memahami materi pelatihan yang diberikan dari pelatih sehingga karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.
8. Pada butiran pernyataan kedelapan tentang dapat meningkatkan tujuan perusahaan bahwasannya dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (62,3%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (27,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (9,1%) dan sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa dengan mengikuti pelatihan karyawan menambah potensi

didalam dirinya sehingga dengan bertambahnya kemampuan atau potensi dalam dirinya karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan untuk kedepannya. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju disebabkan karena karyawan tidak dapat memahami dan menguasai pelatihan yang diberikan sehingga karyawan tidak memberikan keuntungan untuk perusahaan dan potensi yang ada didalam dirinya belum cukup jadi karyawan merasa mengikuti pelatihan tidak dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

4.1.1.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	53,2	26	33,8	10	13	0	0	0	0	77	100
2	38	49,4	24	31,2	12	15,6	2	2,6	1	1,3	77	100
3	34	44,2	33	42,9	9	11,7	1	1,3	0	0	77	100
4	38	49,4	26	33,8	5	6,5	6	7,8	2	2,6	77	100
5	27	35,1	41	53,2	8	10,4	0	0	1	1,3	77	100
6	37	48,1	28	36,4	10	13	2	2,6	0	0	77	100
7	39	50,6	26	33,8	9	11,7	2	2,6	1	1,3	77	100
8	33	42,9	37	48,1	7	9,1	0	0	0	0	77	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel motivasi kerja tentang kompensasi bahwasannya kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (53,2%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (13%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sebanding dengan pekerjaan sekaligus jabatan yang mereka miliki. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Pada butiran pernyataan kedua tentang gaji bahwasannya gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (49,4%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (31,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (15,6%), serta sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka merasa gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang keamanan dan nyaman bahwasannya karyawan harus memiliki rasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju

sebanyak 34 orang (44,2%), yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (42,9%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (11,7%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa kondisi lingkungan kerja sudah aman dan nyaman yang telah memenuhi persyaratan lingkungan kerja. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dikarenakan mereka belum sepenuhnya merasa aman dan nyaman sehingga dapat mengganggu atau menghambat aktivitas pekerjaannya.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang jaminan kerja bahwasannya karyawan harus mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (49,4%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (6,5%), serta sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (7,8%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan merasa telah mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, yang mendapatkan jaminan itu adalah karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan atau sudah menjadi karyawan tetap. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan mereka belum mendapatkan jaminan tersebut karena mereka belum lama bekerja diperusahaan atau belum menjadi karyawan tetap diperusahaan.

5. Pada butiran pernyataan kelima tentang bekerja keras bahwasannya karyawan harus berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (53,2%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (35,1%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (10,4%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan harus mampu bekerja secara total terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Sementara yang menjawab kurang setuju dan sangat tidak setuju karena karyawan merasa tidak mampu bekerja secara total karena jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.
6. Pada butiran pernyataan keenam tentang insentif bahwasannya karyawan diberi insentif atas prestasi kerja yang diraih, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (48,1%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (36,4%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (13%) dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan yang mendapatkan insentif adalah karyawan yang meraih prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang belum mencapai prestasi kerja yang baik sehingga tidak mendapatkan insentif.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang pujian dari atasan bahwasannya dengan adanya pujian yang diberikan dari atasan maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (50,6%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (11,7%), serta sebagian menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2,6%) dan ada juga karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%). Dimana karyawan dominan memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin setelah diberi pujian dari atasan. Sementara yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah karyawan yang bekerja walau tanpa diberikan pujian tetap bekerja rajin.
8. Pada butiran pernyataan kedelapan tentang potensi diri bahwasannya karyawan mampu menggunakan potensi didalam dirinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (48,1%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (42,9%) dan sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (9,1%). Dimana karyawan dominan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa mampu menggunakan potensi dirinya. Sementara yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa tidak selalu bisa menggunakan potensi dalam dirinya pada setiap waktu.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Reliabilitas dan Validitas Konstruk dan (2) Diskriminan Validitas berikut ini hasil pengujiannya.

1) Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Pengertian Reliabilitas dan Validitas Konstruk adalah pengujian untuk mengukut kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.7 *Composite Reliability*

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.895
X2	0.885
Y	0.908

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada pada tabel 4.7 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.895 > 0.6$; (2) Variabel X2 (motivasi kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.885 > 0.6$ dan (3) Variabel Y (Kinerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.908 > 0.6$.

2) Validitas Diskriminan

Pengertian Validitas Diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi,

2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8 *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.781		
Y	0.749	0.854	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.781 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.749 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik) dan (3) variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.854 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) analisis jalur (*path analysis*): (a) Pengaruh Langsung (*direct effect*); (b) Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*) dan (c) Total Efek (*total effect*). Berikut ini hasil pengujiannya.

1) *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi dalam (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat); (2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang); (3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.513	0.507
Y	0.643	0.634

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut: (1) *R-square Adjusted* Model Jalur I = 0.507. Artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dalam menjelaskan X2 (motivasi kerja) adalah sebesar 50.7% dengan demikian model tergolong moderate (sedang/tidakburuk); dan (2) *R-square Adjusted* Model Jalur II = 0.634. Artinya kemampuan variabel X1 (pelatihan) dan X2 (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 63.4% dengan demikian model tergolong moderate (sedang/tidak buruk).

2) *F-square*

Pengukuran *f-Square* atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif 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 substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria dari *F-Square* adalah: (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; (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.10 *F-square*

	X1	X2	Y
X1		1.054	0.150
X2			0.385
Y			

Kesimpulan nilai *f-Square* dapat dilihat dari pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) memiliki nilai $f^2 = 1.054$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.150$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.385$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total efek (*total effect*). Berikut ini hasil dari kegiatannya:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap X2 (Motivasi Kerja); pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja); dan pengaruh X2 (Motivasi Kerja)

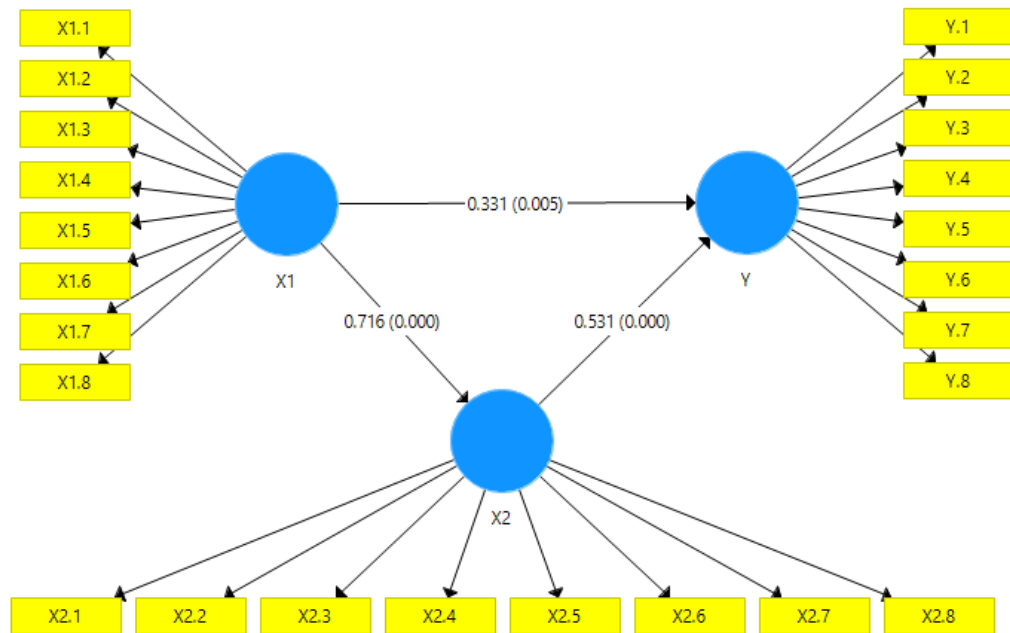
terhadap Y (Kinerja). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

- 1) Koefisien Jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai koefisien jalur 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; (b) jika nilai koefisien jalur 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.
- 2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Values*): (a) Jika nilai (*P-Values*) < 0.05 maka signifikan; (b) Jika nilai (*P-Values*) > 0.05 maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.331	0.005
X2→Y	0.531	0.000

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 4.11 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap X2: koefisien jalur = 0.716 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Y: koefisien jalur = 0.331 dan P-Value = 0.005 (<0.05), artinya, pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; dan (3) X2 terhadap Y: koefisien jalur = 0.531 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) diatas dapat dilihat didalam gambar 4.1.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*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*) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu

variabel eksogen (X1/pelatihan) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2→Y	0.380	0.000

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.12 pengaruh tidak langsung X1→X2→Y adalah 0.380, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka X2 (motivasi kerja) memediasi pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja).

c. Total Efek (*Total Effect*)

Total Efek (*total effect*) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13 Total Efek

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.711	0.000
X2→Y	0.531	0.000

Kesimpulan dari nilai total efek pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

(1) Total efek untuk hubungan X1 (pelatihan) dan X2 (motivasi kerja) adalah sebesar 0.716; (2) Total efek untuk hubungan X1 (pelatihan) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0.711 dan (3) total efek untuk hubungan X2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar (0.531).

4.3 Diskusi Temuan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan yang diberikan perusahaan dikatakan baik apabila sudah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja karyawan juga dapat mampu menguasai materi yang diberikan pelatih dan pelatih mampu berinteraksi pada karyawan hal itu membuat karyawan menjadi nyaman saat mengikuti pelatihan, manfaat pelatihan dapat dirasakan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja sebaik mungkin (Meidita, 2019).

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 (pelatihan) terhadap X2 (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.716 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya jika peserta pelatihan percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka motivasi kerja mereka akan meningkat di PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Demikian sebaliknya, apabila peserta pelatihan tidak percaya bahwa pelatihan itu bermanfaat dan penting, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan (Kasmir, 2016).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Meidita, 2019); (Ernur et al., 2014); (Arofah et al., 2019); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Maulani, 2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.331 dan P-Value = 0.005 (<0.05), artinya pelatihan peran paling penting didalam perusahaan karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihanlah kinerja karyawan bisa diukur baik atau tidak (Sukoco et al., 2020).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Sari, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Sukoco et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang paling penting, selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk

mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh koefisien jalur = 0.531 dan P-Value = 0.000 (<0.05), artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil hipotesis penulis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Hendra, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening dengan hasil yang diperoleh adalah 0.380, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan) maka motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening. Yang

artinya bahwa tinggi rendahnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan terhadap pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maulani, 2017); (Prastyo & Sudiro, 2016); (Arofah et al., 2019) bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
4. Motivasi kerja merupakan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh pelatihan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

5.2 Saran

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

1. Bagi PT Herfinta Farm And Plantation Medan, disarankan untuk dapat mempertahankan pelatihan yang baik terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan termotivasi atas perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Jumlah responden yang hanya 77 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. 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 setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 1–14.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blak Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.
- Arofah, R. U., Haryadi, & Nurfitri, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018. *Journal & Proceeding (JP) FEB UNSOED, 9*(1), 491–505.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461–464.
- Bahagia, R., Lubis, A. A., Arianty, N., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Darmanto, D., Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). *Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuty, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Desiyanti, N. M. I., Negara, I. W. S., & Yuniasih, N. W. (2019). Pengaruh

- Pelatihan, Motivasi Kerja, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Account Representative (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar dan Pratama Denpasar Timur). *Jurnal Riset Akuntansi*, 9(1), 19–27.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ernur, M. M. H., Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1–17.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *International Conference On Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The*

National Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mamik, M. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Maulani, N. T. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis*, 5(1), 1–14.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan

- Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis*, 4(2), 1–17.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model Addie*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, V., Basri, A. F. M., Sagala, E. J., Murni, S., & Abdullah, B. (2008). *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal economic*, 5(2), 48–57.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santosa, S. (2018). *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtaysa, 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), 224–239.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
NPM : 1605160335
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 31 Maret 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 Dari 3 Bersaudara
Alamat : Jl Teluk Betung No 20 Medan
No Telephone : 082175574487
Email : kikikurniar1@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Suparto
Nama Ibu : Sarjiyem
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl Teluk Betung No 20 Medan
No Telephone : 082277323433

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 060852 Medan
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Taman Harapan
Medan
Sekolah Menengah Tinggi Atas : SMK-BM APIPSU Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

Medan,.....20....

(Kiki Kurnia Rezekina)

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Petunjuk Pengisian

- 1) Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda centang (✓) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti.
- 4) Berilah tanda centang (✓) pada pilihan yang telah disediakan.

2. Profil Responden

- 1) Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 2) Usia
 - a. 21-30 Tahun
 - b. 31-40 Tahun
 - c. 41-50 Tahun
 - d. Lebih dari 50 Tahun
- 3) Pendidikan
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. S-1
 - d. S-2

3. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut:

Kriteria	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KINERJA (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.					
2. Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
3. Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
4. Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
5. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6. Saya mampu menggunakan fasilitas dengan baik ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya.					
7. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					
8. Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya.					

PELATIHAN (X1)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
2. Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan.					
3. Materi yang diberikan lengkap dan jelas sehingga mudah dipahami.					
4. Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan.					
5. Materi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja.					
6. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
7. Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
8. Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.					

MOTIVASI KERJA (X2)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					
2. Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3. Saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.					
4. Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.					
5. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
6. Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih.					
7. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin.					
8. Saya mampu menggunakan potensi diri.					

LAMPIRAN 2

Nilai Kuesioner Variabel Pelatihan (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	2	3	4	1	2	3	23
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	5	4	4	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	5	5	5	37
3	4	5	4	5	4	4	4	33
4	4	5	4	5	5	5	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	3	3	5	5	5	33
5	4	3	3	2	1	2	3	23
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	4	4	3	4	29
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	5	32
3	4	5	4	5	4	4	4	33
4	3	3	3	3	5	5	4	30
3	3	3	3	5	4	3	3	27
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	3	4	4	32
3	1	5	4	4	3	2	4	26
5	5	4	4	4	3	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	4	4	4	3	5	4	34
3	1	5	4	4	3	2	4	26
4	4	5	5	4	4	5	3	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	2	3	4	3	2	3	2	22
5	5	5	5	2	5	5	5	37
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	4	4	3	3	3	3	4	27

3	4	5	5	5	5	5	5	37
4	4	3	4	4	3	4	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	5	34
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	3	4	4	4	3	3	5	29
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	4	3	4	4	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	4	5	4	36
3	4	4	4	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	3	5	5	5	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	5	5	5	5	35
3	4	4	4	5	5	5	5	35
3	4	4	4	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	3	4	4	4	4	5	5	33
3	4	4	4	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	4	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	5	4	4	5	4	5	35
3	4	4	4	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	3	4	3	3	5	5	5	32
3	4	4	4	5	5	5	5	35
4	4	4	3	4	4	4	5	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	5	5	5	36

LAMPIRAN 3

Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	5	5	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	4	4	4	4	4	3	31
3	4	4	3	4	3	3	4	28
5	3	4	5	4	3	4	4	32
5	4	4	4	4	4	3	4	32
3	2	5	2	4	5	5	4	30
4	3	3	3	3	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	4	4	5	5	5	34
3	4	4	1	1	3	1	5	22
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	3	5	1	5	5	3	5	32
4	4	4	5	4	5	3	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	2	4	2	5	5	33
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	5	4	4	5	33
5	4	4	4	4	4	3	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	3	3	4	4	28
5	4	4	3	3	3	4	4	30
4	4	3	2	3	4	2	3	25
4	3	5	5	5	3	4	4	33
4	3	4	4	5	4	4	5	33
4	3	5	5	5	3	4	4	33
4	4	3	2	3	4	2	3	25
4	3	4	3	3	4	4	4	29
5	4	4	3	5	4	4	5	34
3	2	3	2	3	2	3	4	22
4	5	3	5	4	5	5	4	35
5	4	4	4	4	5	5	5	36
3	3	4	2	4	4	4	4	28

LAMPIRAN 4

Nilai Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	3	5	4	5	5	4	35
3	3	3	3	3	3	4	5	27
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	4	5	4	5	4	4	34
5	5	4	4	5	4	5	5	37
4	3	4	5	3	5	4	3	31
5	4	3	4	3	5	5	5	34
2	3	3	3	3	4	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	4	38
3	5	4	5	5	2	5	1	30
4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	4	4	5	5	5	5	5	36
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	4	5	4	4	5	4	36
4	3	4	5	3	5	4	3	31
4	5	5	4	4	3	4	3	32
5	5	3	5	3	5	5	5	36
3	4	4	4	4	5	5	4	33
4	4	5	4	3	4	3	3	30
3	3	2	4	4	3	4	3	26
5	4	4	4	3	5	3	3	31
4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	4	4	4	3	5	3	3	31
3	3	2	4	4	3	4	3	26
5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	3	3	5	4	3	5	4	30
2	2	1	3	3	2	3	2	18
3	4	4	4	4	4	3	5	31
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	5	5	5	4	4	35

5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	3	4	4	3	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	3	5	4	5	3	3	32
5	4	5	5	4	5	4	3	35
5	4	4	5	5	5	4	5	37
3	4	3	4	3	4	4	2	27
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	5	3	5	4	31
4	4	3	3	4	3	4	4	29
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	5	3	5	4	31
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39

LAMPIRAN 5

ANALISIS DATA

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

a. Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0.895
X2	0.885
Y	0.908

b. Diskriminan Validitas

Nilai Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y
X1.1	0.311	0.133	0.216
X1.2	0.759	0.477	0.571
X1.3	0.682	0.249	0.343
X1.4	0.732	0.418	0.422
X1.5	0.735	0.663	0.632
X1.6	0.846	0.685	0.650
X1.7	0.861	0.616	0.560
X1.8	0.748	0.581	0.526
X2.1	0.599	0.723	0.500
X2.2	0.441	0.685	0.546
X2.3	0.492	0.752	0.643
X2.4	0.497	0.714	0.511
X2.5	0.477	0.695	0.472
X2.6	0.565	0.731	0.577
X2.7	0.598	0.811	0.650
X2.8	0.306	0.473	0.377
Y.1	0.597	0.692	0.846
Y.2	0.477	0.596	0.831
Y.3	0.543	0.495	0.716
Y.4	0.283	0.414	0.687
Y.5	0.421	0.451	0.705
Y.6	0.588	0.564	0.727
Y.7	0.453	0.480	0.659
Y.8	0.718	0.746	0.769

Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.781		
Y	0.749	0.854	

LAMPIRAN 6

Analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)*

1. *R-square*

R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.513	0.507
Y	0.643	0.634

2. *F-square*

F-Square

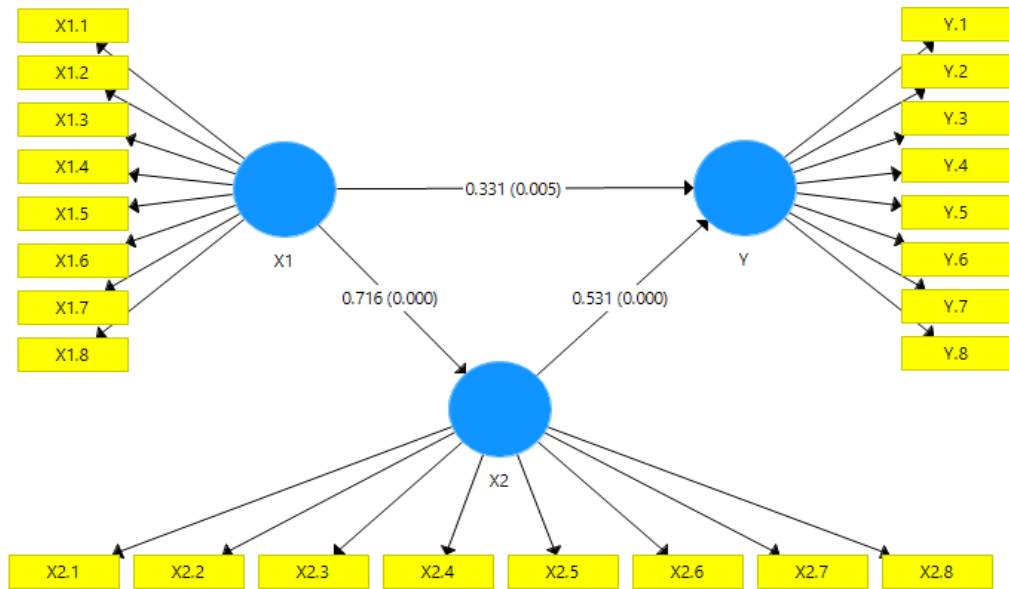
	X1	X2	Y
X1		1.054	0.150
X2			0.385
Y			

3. Efek Mediasi

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.331	0.005
X2→Y	0.531	0.000



Gambar Efek Mediasi

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2→Y	0.380	0.000

c. Total Efek

Total Efek

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.716	0.000
X1→Y	0.711	0.000
X2→Y	0.531	0.000



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 30 Des 2019.

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

K	I	K	I	K	U	R	N	I	A	R	E	Z	E	K	I	N	A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	3	3	5								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N		3	1	M	A	R	E	T		1	9	9	8
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	a	i	a	n		T	E	L	U	K		B	E	T	U	N	G
N	O		2	0													

Tempat Penelitian :

P	T	H	E	R	F	I	N	T	A		F	A	R	M			P	L
A	N	T	A	T	I	O	N											

Alamat Penelitian :

J	I		K	A	P	T	E	N		M	A	U	L	A	N	A		L	U	B
I	S		N	O		O	G		M	E	D	A	N							

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Sarman Sanifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

Wassalam
Pemohon

(Kiki Kurnia Rezekina)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
 NPM : 1605160335
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 30 Des. 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 590/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2019

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

Medan, 15/12/2019

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
NPM : 1605160335
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Judul 1: Kurangnya pelatihan dikhawatirkan akan membuat kinerja karyawan rendah, Motivasi kerja yang kurang sehingga tidak mendukung kinerja karyawan, Pelatihan dan Motivasi kerja yang kurang dikhawatirkan tidak dapat memberikan kinerja yang baik

Judul 2: Kurangnya komunikasi ditempat kerja dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kepuasan kerja karyawan dikhawatirkan rendah karena komunikasi yang tidak efektif, Komunikasi yang rendah dikhawatirkan dapat mengurangi kinerja karyawan sehingga tidak memperoleh kepuasan kerja.

Judul 3: Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja karyawan, Masih adanya disiplin kerja yang kurang sehingga menghambat pekerjaan karyawan, Kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Rencana Judul : ① Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Herfinta Farm & Plantation

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Kiki Kurnia Rezekina)



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

Jl. Kapten Mukhtar Husri No. 3, Medan, Telp. 061-662-4567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 590/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2019

Nama Mahasiswa : Kiki Kurnia Rezekina
NPM : 1605160335
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 15/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Willy Yusnandar *WY*

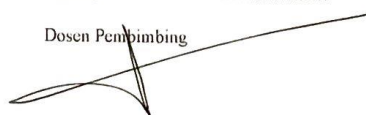
Judul Disetujui**) : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Yang di Mediasi Motivasi Kerja

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 30 Desember 2019

Dosen Pembimbing


Willy Yusnandar, SE., M.Si.

Keterangan

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 426 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 29 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : KIKI KURNIA REZEKINA
N P M : 1605160335
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja PT.Herfinta Farm & Plantation

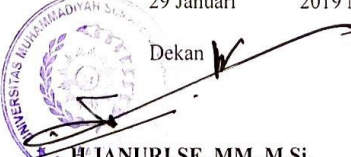
Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**29 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 04 Jumadil Akhir 1441 H
 29 Januari 2019 M

Dekan

 H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 426 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 04 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 29 Januari 2019 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.HERFINTA FARM & PLANTATION
Jln.Kapten Maulana Lubis No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

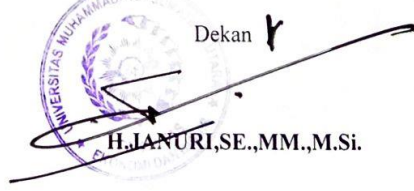
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : KIKI KURNIA REZEKINA
Npm : 1605160335
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja PT.Herfinta Farm & Plantation

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan 
H. IANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Medan, 07 Februari 2020

Kepada Yth : Bapak/ Ibu
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jln. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan 20238

No : 022/A.7/PT-HFM/II/2020
Perihal : **Pemberian Izin Riset di perusahaan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** dengan perihal tersebut diatas guna menyelesaikan studi bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : **Kiki Kurnia Rezekina**
NPM : 1605160335
Program Studi : Manajemen

Kami menerima mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) , untuk Riset di perusahaan **PT. Herfinta Farm And Plantation.**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

Hormat kami


PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION
Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab surat ini agar di tentukan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2456/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 07 Muharram 1442 H
Lamp. :- 26 Agustus 2020 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Herfinta Farm & Plantantion Medan
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 Pimpinan, 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 : Kiki Kurnia Rezekina
N P M : 1605160335
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT.Herfinta Farm And Plantantion Medan

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.

Tembusan :

1. Pertinggal.



SURAT KETERANGAN

No : 015/A.7/Sket/HFM/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Geri Wahyudi Karim**
 NRP : 10.19.0111
 Jabatan : HR & GA Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Kiki Kurnia Rezekina**
 NIM : 1605160335
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Nama tersebut telah melaksanakan penelitian/Riset di perusahaan **PT. HERFINTA Farm And Plantation** terhitung mulai tanggal **07 Februari 2020** sampai dengan **27 Juli 2020** , Untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir /Skripsi dengan judul sebagai berikut :

"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja ".

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Juli 2020

Hormat kami,

**PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION**

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
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 Kamis, 16 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
N.P.M. : 1605160335
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 Maret 1998
Alamat Rumah : Jalan Teluk Betung No. 20 Medan
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Kutipan harus sesuai mendelay dan kalau dikutip dari buku atau jurnal harus dimasukkan
Bab II	- Wajib Mendelay - Wajib memasukan jurnal dosen FEB dikerangka
Bab III
Lainnya	Wajib menggunakan jurnal
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
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 **Kamis, 16 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Kiki Kurnia Rezekina
N .P.M. : 1605160335
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 31 Maret 1998
Alamat Rumah : Jalan Teluk Betung No. 20 Medan
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE, M.Si*

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR


Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing


Willy Yusnandar, SE, M.Si

Pembanding


Muslih,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan / I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.