

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT. BENTO PELANGI MAKMUR (BPM)**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : VIONA ROSALIN PRISCILLA PARDEDE
NPM : 184041031
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BENTO PELANGI
MAKMUR (BPM)**

**Nama : VIONA RASALIN PRISCILLA PARDEDE
NPM : 184041031
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

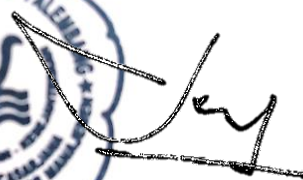
Palembang, 2020
Pembimbing II



Dr. Yohan Naftali, ST, MM

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. dan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan, motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pt. Bento Pelangi Makmur (BPM). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 98 orang sebagai sampel uji coba sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini: Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $5.559 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.5266 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$., Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.864 \geq 1,96$ atau P-value $0.004 < 0.05$., Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.253 \geq 1,96$ atau P-value $0.001 < 0.05$. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $5.266 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.864 \geq 1,96$ atau P-value $0.004 < 0.05$, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $5.450 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.173 \geq 1,96$ atau P-value $0.030 < 0.05$, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $5.625 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.833 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Apabila Pimpinan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) bermaksud menerapkan Pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu melalui peningkatan Kepuasan kerja seperti; melakukan analisis karakteristik pribadi peserta pelatihan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, Perusahaan mengembangkan rencana evaluasi pelatihan dengan mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap keinginan belajar. penerapan Motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu melalui peningkatan Kepuasan kerja seperti; melakukan analisis karakteristik pribadi peserta pelatihan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, Perusahaan mengembangkan rencana evaluasi pelatihan dengan mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap keinginan belajar, bekerja dengan penuh disiplin, Fasilitas kerja di Kantor memudahkan pekerjaan dan penerapan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu melalui peningkatan Kepuasan kerja seperti; mampu mengarahkan kegiatan kantor dalam mencapai tujuan, mampu mengembangkan kebijakan untuk masa mendatang dan Pimpinan mampu mewakili organisasi dalam berbagai aktivitas di luar organisasinya.

Kata Kunci : *Pelatihan, motivasi, Kepemimpinan, kepuasan kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. and Mr. Dr. Yohan Naftali, ST, MM.

This study aims to determine the effect of training, motivation and leadership on employee job satisfaction in improving employee performance Pt. Bento Pelangi Makmur (BPM). In this study the population was 98 people as a trial sample as a research sample. Sampling is done by using the method of Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. From the results of this study: Training has a significant positive effect on employee job satisfaction of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by the t statistic of $5,559 \geq 1.96$ or P -value $0,000 < 0.05$, Motivation influences the job satisfaction of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by the t statistic of $2.5266 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$. Leadership influences the job satisfaction of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by t -statistics of $2,864 \geq 1.96$ or P -value $0.004 < 0.05$. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by the t -statistic of $3,253 \geq 1.96$ or P -value of $0.001 < 0.05$. Motivation has a significant positive effect on the performance of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by t statistic of $5,266 \geq 1.96$ or P -value $0,000 < 0.05$, Leadership influences the performance of the employees of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by t statistic of $2,864 \geq 1.96$ or P -value $0.004 < 0.05$, Job satisfaction affects the performance of the employees of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM), this is indicated by t statistic of $5,450 \geq 1.96$ or P -value $0,000 < 0.05$, Training influences the performance which is mediated by job satisfaction of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) this is indicated by t statistic of $2,173 \geq 1.96$ or P -value $0.030 < 0.05$, Motivation influences the Performance mediated by job satisfaction of employees of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) this is indicated by t statistic of $5,625 \geq 1.96$ or P -value $0,000 < 0.05$, Leadership influences the Performance mediated by job satisfaction of employees of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) is indicated by t statistic of $3,833 \geq 1.96$ or P -value $0,000 < 0.05$. If the leadership of PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) intends to implement training to improve employee performance, it is necessary to increase job satisfaction such as; analyzing the personal characteristics of trainees needed to do work to determine training needs, the Company developed a training evaluation plan by identifying the effect of training on learning desires. Application of Motivation to improve employee performance, it is necessary to increase job satisfaction such as; conduct analysis of the personal characteristics of trainees needed to do work to determine training needs, the Company develops training evaluation plans by identifying the effect of training on learning desires, working with discipline, work facilities in the Office facilitate work and the application of leadership roles to improve employee performance need to increase job satisfaction such as; able to direct office activities in achieving goals, able to develop policies for the future and the leadership is able to represent the organization in various activities outside the organization.

Keywords: Training, motivation, leadership, job satisfaction, performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.S.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningih, SE, MM.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak *Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si sekaligus* selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

5. Bapak *Dr. Yohan Naftali, ST, MM* selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Pimpinan dan staf PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku, kenangan kita bersama suka duka yang kita rasakan takkan pernah hilang sampai kapanpun.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

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

Palembang, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRACK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja.....	11
2. Kepuasan kerja.....	17
3. Pelatihan	21
4. Motivasi	30
5. Kepemimpinan	37
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	53
C. Kerangka Berpikir	54
D. Hipotesis Penelitian.....	57

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	59
B. Desain Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel	60
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	61
E. Variabel dan Definisi Operasional	63
F. Teknik Analisis Data.....	70
1. Analisis Deskriptif.....	70
2. Analisis Inferensial.....	71
3. Evaluasi Pengujian Model.....	75
G. Hipotesis Statistik.....	82

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	84
B. Analisis Inferensial.....	89
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	107

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	119
B. Implikasi kebijakan	120
C. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) Tahun 2015-2019 3
Tabel 2.1	Asal Mula Sifat-sifat kepemimpinan yang Efektif..... 38
Tabel 2.2	Kemampuan kepemimpinan dalam Manajemen 39
Tabel 2.3	Perbedaan Pemimpin dan Manajer..... 42
Tabel 2.4	Perbedaan Pemimpin dan Manajer dan Kalaborasi Keduanya ... 42
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu 52
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian..... 58
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel kinerja..... 64
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel kepuasan kerja 65
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel pelatihan 67
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel motivasi 68
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen Variabel kepemimpinan 69
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic 82
Tabel 4.1	Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM). Menurut Jenis Kelamin 85
Tabel 4.2	Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM). Menurut usia ... 85
Tabel 4.3	Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM). menurut pendidikan 86
Tabel 4.4	Karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).Menurut Masa kerja..... 87
Tabel 4.5	Kategori Jawaban 88
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden 88

Tabel 4.7	Loading Factor Calculate 1	91
Tabel 4.8	Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	93
Tabel 4.9	Loading Factor Calculate 2	96
Tabel 4.10	Average Variance Extracted (AVE).....	98
Tabel 4.11	Discriminant Validity	99
Tabel 4.12	Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	100
Tabel 4.13	R-Square.....	101
Tabel 4.14	f- Square	102
Tabel 4.15	Tabel Indirect Effects	103
Tabel 4.16	Path Coefficient.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	30
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	56
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi 1	90
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2.....	95
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	126
Lampiran 2 Data tabulasi jawaban responden.....	132
Lampiran 3 Gambar Full Model setelah dikalkulasi	137
Lampiran 4 Loading Factor Calculate.....	138
Lampiran 5 Average Variance Extracted (AVE)	139
Lampiran 6 Discriminant Validity	140
Lampiran 7 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	140
Lampiran 8 <i>R-Square</i>	140
Lampiran 9 <i>f-Square</i>	140
Lampiran 10 Tabel <i>Indirect Effects</i>	141
Lampiran 11 <i>Path Coefficient</i>	141

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Viona Rosalin Priscilla Pardede
NPM : 184041031
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

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

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

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,

A rectangular adhesive stamp with a purple and green border. The text on the stamp includes 'METERAI TEMPEL' at the top, 'TGL. 20' on the right, '24CE2 F3 31 1 47' in the middle, and '6000 ENAM RIBU RUPIAH' at the bottom. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Viona Rosalin Priscilla Pardede

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepadaseluruh karyawan agar

karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bahan bangunan dan menjadi distributor diberbagai produk. Sebagai distributor di berbagai produk PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) merupakan perusahaan yang cukup besar di kota Palembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting di perusahaan dalam hal ini PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan.

Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).

Peneliti mengambil indikator, pelatihan, motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (*eksogen*) dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*endogen*) yaitu dimana variabel pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan dan kepuasan kerja serta kinerja lebih cocok diteliti di perusahaan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) dikarenakan variabel tersebut masih terdapat permasalahan di internal perusahaan seperti; Pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan

karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya, Penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan dimana selama ini program pelatihan di terapkan pada karyawan baru, rendahnya motivasi kerja kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya dan kinerja karyawan cenderung menurun hal ini erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Berikut data kinerja dari aspek kualitas yang dilakukan internal PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) pada lima tahun ini yaitu pada tahun 2015-2019.

Tabel 1.1
Data kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)
Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk
2015	98	26	51	18	3
2016	98	21	58	17	2
2017	92	18	46	26	2
2018	95	20	40	34	1
2019	98	20	36	37	5

Sumber: PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat menunjukkan hasil kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur

(BPM) dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun tahun (2015 – 2019) mengalami penurunan yang berfluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2019 dengan kategori kriteria “Sangat baik” sebanyak 20 orang dan dengan kategori kriteria “baik”36 orang sedangkan kriterianya “cukup” sebanyak 37 orang dan “buruk”5 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja serta lingkungan kerja.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yg diberikan termasuk melaksanakan program-program yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder.

pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerjayang tinggi.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil observasi terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama ini yaitu diantaranya; belum maksimalnya kinerja karyawan pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja dilihat dari reward atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan dan keberhasilannya, penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan

karyawan dan bagaimana karyawan memenuhi target pekerjaannya, implementasi motivasi pada perusahaan masih rendah, pemberian kompensasi yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya, masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin karyawan menyangkut kepatuhan terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku masih rendah

Dari penjelasan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi variabel kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) antara lain :

1. Belum maksimalnya kinerja karyawan pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.
2. Rendahnya kepuasan kerja dilihat dari reward atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan dan keberhasilannya.
3. Penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan

4. Pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan karyawan dan bagaimana karyawan memenuhi target pekerjaannya.
5. Implementasi motivasi pada instansi masih rendah
6. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kepuasan kerjakaryawan.
7. Masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
8. Masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya
9. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
10. Disiplin karyawan atas menyangkut kepatuhan terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku masih rendah

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)".

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?.
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)?.
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?.
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?.
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)?.
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?.
8. Apakah terdapat pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)” ?.
9. Apakah terdapat pengaruh tak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)” ?

10. Apakah terdapat pengaruh tak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) ?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
2. Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
3. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
4. Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
5. Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
6. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
7. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
8. Pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
9. Pengaruh tak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
10. Pengaruh tak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).

F. Kegunaan Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi PT. Bento Pelangi Makmur (BPM) dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bento Pelangi Makmur (BPM).
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.Noë, R. (2013). *Employee Training and Development* . New York : McGraw-Hill .
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russell, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill Book Co.
- Cahyono, Bambang Tri, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Covey, Stephen R. 2007, *Principle Centered Leadership*, Alih Bahasa: Julius Sanjaya, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen*. edisi 2. Yogyakarta. Yogyakarta : BPFE.
- Haryono, Siswoyo 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.
- Indriyani. 2005. pengaruhpelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2008. *Pedoman Survei Kuesioner*. Yogyakarta. Yogyakarta: BPFE .
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels:Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation, Part I*. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari. 2016. pengaruhpelatihan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Lohmoller, J.-B. 1989. *Latent Variabel Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Hubbeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M, dan Marihot Manullang. 2000. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo. 2000. *kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Panyarikan, Ktut Sudiri, 2006, *motivasi dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia*, PPPG IPS, Malang.
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., and Henseler, J. 2009. "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM." *International Journal of Research in Marketing* 26 (4): 332-344.
- Rigdon, E. E. 2012. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods." *LongRange Planning* 45 (5-6): 341-358.
- Rigdon, E. E. 2014. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead." *Long Range Planning* 47 (3): 161-167.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
- Robbins, Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Rufino. 2012. *pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Jakarta: Universitas ESA Unggul.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., and Hair, J. F. 2014. "On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012)." *Long Range Planning* 47 (3): 154-160.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun kepemimpinan Serta Meningkatkan kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Membangun dan Mengembangkan kepemimpinan Serta Meningkatkan kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. edisi pertama. Lombok: Holistica.
- Wold, H. O. A. 1982. "Soft Modeling: The Basic Design and Some Extensions." In *Systems Under Indirect Observations: Part II*. Eds. K. G. Joreskog and H. O. A. Wold. Amsterdam: North-Holland, 1-54.