

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN  
CV. PERMATA MULIA**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**Nama : YUDHI SATRIA TRINUGRAHA**

**NPM : 184041036**

**Konsentrasi : Manajemen SDM**

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

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN  
CV. PERMATA MULIA**

**Nama : YUDHI SATRIA TRINUGRAHA**

**NPM : 184041036**

**Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020  
Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM.**

Palembang, 2020  
Pembimbing II



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

Palembang, 2020

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



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

## ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningih, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Karyawan CV. Permata Mulia. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 31 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi CV. Permata Mulia, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $22.654 \geq 1,96$  atau P-value  $0.000 < 0.05$  Hipotesis kedua : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi CV. Permata Mulia, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.189 \geq 1,96$  atau P-value  $0.029 < 0.05$ . Hipotesis ketiga : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan CV. Permata Mulia, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $5.588 \geq 1,96$  atau P-value  $0.000 < 0.05$ . Hipotesis keempat: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Permata Mulia, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2.861 \geq 1,96$  atau P-value  $0.004 < 0.05$ . Hipotesis kelima : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Permata Mulia, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $8.359 \geq 1,96$  atau P-value  $0.000 < 0.05$ serta pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi variabel Motivasi dan variabel Kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kedua nya bernilai signifikan  $0.005 < 0,05$  dan  $0.030 < 0,05$  dan nilai *R Square* variabel Kinerja sebesar 0.249 artinya variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan, kepemimpinan, motivasi sebesar 24,9%. Untuk nilai *R Square* motivasi sebesar 0.900 artinya variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kepemimpinan sebesar 90%.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

## ABSTRACT

*Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. This study aims to study the Effect of Training and Leadership on Motivation and its Impact on Employee Performance CV. Precious Gems. The number of studies was 31 people as research samples. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique, which takes the sample from the total population. From the results of this study the first hypothesis: Significantly positive training on Motivation CV. Permata Mulia, this was revised by t statistic of  $22,654 \geq 1.96$  or P-value  $0,000 < 0.05$  Second Hypothesis: relationship to leadership of Motivation CV. Permata Mulia, this was issued by a statistical t of  $2.189 \geq 1.96$  or P-value  $0.029 < 0.05$ . Hypothesis: Training is significantly positive on the performance of Employees CV. Permata Mulia, this was published by t statistic of  $5.588 \geq 1.96$  or P-value  $0.000 < 0.05$ . Hypothesis Four: Leadership of the role of Employee Performance CV. Permata Mulia, this was issued by t-statistics of  $2.861 \geq 1.96$  or P-value  $0.004 < 0.05$ . Hypothesis issued: Motivation that opposes the employee's performance CV. Permata Mulia, this was reported by t statistic of  $8,359 \geq 1.96$  or P-value  $0,000 < 0.05$  indirect effect between the Training variable on performance mediated by the Motivation variable and leadership variable on the performance mediated by the variable Motivation value significant  $0.005 < 0.05$  and  $0.030 < 0.05$  and the R value of the Square Performance variable is 0.249 variable variables that can be requested by training, leadership, motivation 24.9%. For the value of R Square leadership of 0.900 means that the motivation variable can be requested by the training and leadership variables by 90%.*

*Keywords: Training, Leadership, Motivation, Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Karyawan di CV. Permata Mulia”**.

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.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM.. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
5. Pimpinan dan staf CV. Permata Mulia. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.

6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Ayah, dan Ibuku Beserta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 40 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
9. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam 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 SDM.

Palembang, Maret 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>xiii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Kegunaan Penelitian .....	7
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian Pustaka .....	8
1. Kinerja.....	8
2. Motivasi.....	13
3. Pelatihan .....	21
4. Kepemimpinan .....	30
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	45
C. Kerangka Berpikir .....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	49

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
B. Desain Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel .....	52
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	53
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	55
F. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Validitas .....	60
2. Uji Reliabilitas.....	60
3. Analisis Deskriptif.....	61
4. Analisis Inferensial.....	62
G. Hipotesis Statistik.....	71

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Deskriptif.....	74
B. Analisis Inferensial.....	78
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	92

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	100
B. Implikasi kebijakan .....	102
C. Saran.....	103

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Asal Mula Sifat-sifat kepemimpinan yang Efektif.....	32
Tabel 2.2	Kemampuan kepemimpinan dalam Manajemen .....	33
Tabel 2.3	Perbedaan Pemimpin dan Manajer .....	35
Tabel 2.4	Perbedaan Pemimpin dan Manajer Kolaborasi Keduanya .....	36
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	51
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel kinerja .....	56
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel motivasi .....	57
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel pelatihan.....	58
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel kepemimpinan .....	59
Tabel 3.6	Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	71
Tabel 4.1	Karyawan CV. Permata Mulia Menurut Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2	Karyawan CV. Permata Mulia Menurut Menurut Usia .....	75
Tabel 4.3	Karyawan CV. Permata Mulia Menurut Jenjang Pendidikan .	75
Tabel 4.4	Karyawan CV. Permata Mulia menurut Masa Kerja .....	76
Tabel 4.5	Kategori Jawaban .....	77
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden .....	77
Tabel 4.6	<i>Loading Factor Calculate 1</i> .....	80
Tabel 4.7	<i>Indikator dengan Loading Factor Rendah</i> .....	81
Tabel 4.8	<i>Loading Factor Calculate 2</i> .....	83
Tabel 4.9	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	84
Tabel 4.10	<i>Discriminant Validity</i> .....	85
Tabel 4.11	<i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i> .....	86
Tabel 4.12	<i>R-Square</i> .....	88

Tabel 4.13 <i>f- Square</i> .....	88
Tabel 4.14 Tabel <i>Indirect Effects</i> .....	89
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i> .....	90

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	49
Gambar 3.1 Full Model peelitian .....	73
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi .....	79
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2 .....	82
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik .....	92

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	107
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden .....	111
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi .....	115
Lampiran 4 Full Model setelah dikalkulasi 2.....	116
Lampiran 5 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	117
Lampiran 6 Tabel Discriminant Validity .....	117
Lampiran 7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	117
Lampiran 8 Tabel R-Square .....	117
Lampiran 9 Tabel f- Square .....	117
Lampiran 10 Tabel Indirect Effects .....	118
Lampiran 11 Tabel Path Coefficient.....	118
Lampiran 12 Gambar Full Model Bootstrapping t statistic .....	118

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yudhi Satria Trinugraha  
NPM : 184041036  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Karyawan CV. Permata Mulia.

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 dikemudian 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 sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,



*Yudhi Satria Trinugraha*  
Yudhi Satria Trinugraha

## **RIWAYAT HIDUP**

**YUDHISATRIA TRINUGRAHA** dilahirkan di Palembang pada tanggal 27 September 1992 dari Ayah Kasmir Abaska dan Ibu Leli Mardiana. Anak Ketiga dari empat Bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2003 Di SDN 51 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada Tahun 2006 di SLTP Negeri 19 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2009 di SMA Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2010 masuk ke Program studi AKUNTASI Jenjang Sarjana (S-1) Universitas Tridianti Palembang. Pada Tahun 2018 masuk ke Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2010 bekerja sebagai Field Collector di Bank Danamon Simpan Pinjam Tbk Palembang, Selanjutnya pada tahun 2012 bekerja di PT Astra internasional Sebagai marketing, pada tahun 2015 Bekerja di PT. Bank Mandiri sebagai Analis Kredit, pada Tahun 2017 sampai sekarang mendirikan perusahaan CV. Permata Mulia sebagai Direktur Utama.

Palembang, April 2020

Yudhisatria Trinugraha

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penggunaan penyejuk ruangan atau AC sudah menjadi hal yang biasa di kota-kota besar di Indonesia khususnya Palembang. Cuaca Indonesia yang panas dan lembab merupakan salah satu alasan banyak orang menggunakan jasa sewa atau rental AC Portable. Selain pemakaian tetap di dalam ruangan seperti perkantoran atau rumah, AC juga banyak dipakai untuk acara seperti resepsi pernikahan, acara kantor, pameran, seminar dan acara lainnya yang bersifat sementara. Dengan menggunakan AC akan memberikan kenyamanan lebih kepada acara tersebut.

Setiap perusahaan baik dibidang manufaktur atau jasa untuk membuat konsumen tetap setia dan berpaling pada produk / jasa lain yang sejenis. Bidang jasa elemen manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalin hubungan dengan konsumen/ pelanggan, karena keberhasilan untuk mendapatkan kesetiaan pelanggan sangat di tentukan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

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

CV. Permata Mulia menyediakan jasa sewa AC dan rental AC portable terbaik untuk keperluan personal maupun perusahaan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan acara anda seperti acara pameran, resepsi pernikahan, acara kantor, acara seminar dan sebagainya. CV. Permata Mulia juga menyediakan jasa service / perawatan / maintenance.

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting di perusahaan dalam hal ini CV. Permata Mulia 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 CV. Permata Mulia.

Peneliti mengambil indikator, pelatihan, dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (*eksogen*) dan motivasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*endogen*) yaitu dimana variabel pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan dan kepuasan kerja serta kinerja lebih cocok diteliti di perusahaan CV. Permata Mulia 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.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah 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 kerja yang tinggi.

Dengan adanya program pelatihan kerja dapat berguna untuk , 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.

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, penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan, implementasi motivasi pada perusahaan masih rendah, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan karyawan dan bagaimana karyawan memenuhi target pekerjaannya 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 diatas, maka untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan kepemimpinan, terhadap kinerja dengan dimediasi variabel motivasi dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja karyawan CV. Permata mulia”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah kinerja karyawan CV. Permata Mulia antara lain :

1. Belum maksimalnya kinerja karyawan pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.
2. Implementasi motivasi pada instansi masih rendah
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. Masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
6. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
7. 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 dan kepemimpinan terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja karyawan CV. Permata mulia”.

#### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi CV. Permata Mulia ?.
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi CV. Permata Mulia ?.
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia ?.
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia ?.
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia?.
6. Apakah terdapat pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel motivasi CV. Permata Mulia?.
7. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Motivasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel motivasi CV. Permata Mulia?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Pelatihan terhadap motivasi CV. Permata Mulia.
2. Kepemimpinan terhadap motivasi CV. Permata Mulia.
3. Pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia.
4. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia.
5. motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Permata Mulia.
6. Pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel motivasi CV. Permata Mulia.
7. Pengaruh tak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel motivasi CV. Permata Mulia.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

- a. Sumbangan pemikiran bagi CV. Permata Mulia dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja karyawan CV. Permata Mulia.
- 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 dan kepemimpinan, terhadap motivasi serta kontribusinya pada kinerja karyawan.

## 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. Pengaruh pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- 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. Pengaruh pelatihan 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.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- 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.