

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus PT. TUNAS DWIPA MATRA MOJOSARI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian

Program Pendidikan Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



oleh :

Septifana Rosiani (5.19.02.03.0.051)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2023**



Edit dengan WPS Office



ii
Edit dengan WPS Office

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus PT. TUNAS DWIPA MATRA MOJOSARI)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**

oleh :

Septifana Rosiani (5.19.02.03.0.051)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2023**



PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septifana Rosiani

NIM : 51902030051

Program Studi : Manajemen

Prodi/Fakultas/Universitas : Manajemen/Ekonomi/Universitas Islam Majapahit

Menyatakan, memberikan izin kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit (UNIM) untuk menyimpan, mengalih-media/memformat, merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah yang saya susun berupa skripsi/tugas akhir, baik berupa cetak maupun digital, untuk kepentingan pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Demikian pernyataan ini dibuat sesungguhnya dan tanpa ada paksaan.

Mojokerto, 08 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



SEPTIFANA ROSIANI

NIM : 51902030051



PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA MOJOSARI**

SKRIPSI

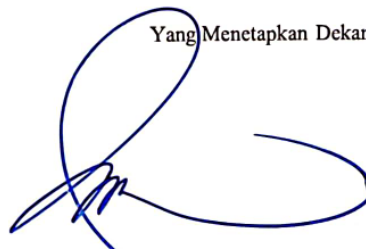
**SEPTIFANA ROSIANI
NIM : 51902030051**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan
Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal.....08 Agustus 2023.....

Ditetapkan di : Mojokerto

Tanggal : 24 Agustus 2023

Yang Menetapkan Dekan



Dr. H. Insam Baidlowi, Drs., S.Pd., SE., MM

NIP. 19640202 1994403 1 007

v



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang berupa sehat jasmani dan rohani sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menuntaskan tugas akhir skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang mendukung guna kelancaran penulisan skripsi baik dukungan yang bersifat moril maupun materil. oleh karenaNya, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih antara lain kepada:

1. Dr. H. Rachman Sidharta Arisandi, S.IP., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Majapahit (UNIM) Mojokerto.
2. Dr.Imam Baidlowi, S.Pd, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit.
3. Bapak Toto Heru Dwihandoko, SE,MM, Ak,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit.
4. Ibu Eny Setyariningsih SE,MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran, semangat dan motivasi dan juga meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Kasnowo. S.Sos.I,MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, semangat dan motivasi dan juga meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen serta para karyawan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit.



7. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Anwar dan Ibu Sriyani Serta Kakak perempuan saya Tifanis Agustin yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan yang terbaik untuk penulis dalam menuntut ilmu, serta selalu memberikan kasih sayangya terhadap penulis.

8. Kepada Tunangan saya yang nanti akan menjadi suami saya mas Dani Putra Prasetyo , terima kasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah antara bekerja dan kuliah, serta terima kasih telah mendukung baik secara moril maupun materil sampai penulisan skripsi ini selesai. Mari berjuang dan berbahagia bersama untuk waktu yang lama

9. Untuk teman seperjuangan MSDM serta kelas Manajemen yang lain juga menyusun skripsi yang telah membantu untuk bertukar pendapat dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Kemudian yang terakhir saya ingin berterima kasih kepada diri saya, karena sudah melakukan semua kerja keras bertahan dengan baik dan tidak pernah berhenti menjadi yang terbaik.

Semua pihak yang telah berkontribusi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, berhutang budi kepada Allah SWT. Skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya sesuai kemampuan penulis; Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan pada produk akhir ini dan akan sangat bermanfaat jika menerima kritik dan rekomendasi yang membangun dari berbagai sumber. Tidak lupa juga harapan penulis semoga penulisan tugas akhir skripsi ini, dapat berguna bagi pembaca serta juga dapat memperluas ilmu pengetahuan.

Mojokerto, 26 April 2023



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN PENGUJI.....	iv
PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
MOTTO.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR DIAGRAM.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5



BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. PENELITIAN TERDAHULU	8
2.1.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. LANDASAN TEORI	11
2.2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2.2. Pelatihan Tenaga Kerja	15
2.2.3. Motivasi Kerja	17
2.2.4. Kinerja Karyawan	20
2.3. KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN	23
2.4. HIPOTESIS PENELITIAN	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Jenis Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sample Penelitian	29
3.2.1. Populasi Penelitian	29
3.2.2. Sample Penelitian	30
3.3. Variabel Penelitian	32
3.3.1. Definisi Operasional Variabel	32
3.4. Uji Instrument Penelitian	38
3.4.1. Uji Validitas	38
3.4.2. Uji Reabilitas	38
3.4.3. Objek Penelitian	39
3.4.4. Metode Penelitian	39
3.4.5. Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data	41
3.4.6. Pengujian Instrumen Penelitian	43
3.5. Teknik Analisis Data	44
3.5.1. SEM-PLS	44
3.5.2. Analisis Deskriptif	48
3.5.3. Uji Hipotesis	48
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53



4.1.1. Sejarah Lahirnya Honda	53
4.1.2. Profil Dealer Tunas Dwipa Matra Mojosari	54
4.1.3. Gambaran Umum PT. Tunas Dwipa Matra	54
4.1.4. Struktur Organisasi PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari	56
4.2. Analisis Deskriptif Data Responden	58
4.2.1. Deskripsi karakteristik responden	58
4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	59
4.2.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	60
4.2.4. Karakteristik responden berdasarkan departemen	61
4.3. Analisis Data	62
4.3.1. Analisis statistik SEM PLS	62
4.4. Pengujian Hipotesis	68
4.5. Analisis Jalur (Path Analisis)	71
4.6. Analisis Deskriptif	73
4.6.1. Analisis deskriptif tanggapan responden variabel pelatihan	74
4.6.2. Analisis deskriptif tanggapan responden variabel pengembangan sumber daya manusia	75
4.6.3. Analisis deskriptif tanggapan responden variabel motivasi	76
4.6.4. Analisis deskriptif tanggapan responden variabel kinerja karyawan	78
4.7. Pembahasan	80
4.7.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.7.2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.7.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi	82
4.7.4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi	83
4.7.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87





DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	8
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan departemen.....	61
Tabel 4. 4 Uji Validitas.....	63
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4. 6 Tabel AVE (Average Variance Extracted) dan Discriminant Validity.....	66
Tabel 4. 7 R-square.....	68
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients.....	69
Tabel 4. 9 Analisis Jalur.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Rangkuman Uji Hipotesis.....	73
Tabel 4. 11 Kelas interval.....	74
Tabel 4. 12 Hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan.....	74
Tabel 4. 13 Hasil tanggapan responden variabel pengembangan sumber daya manusia.....	75
Tabel 4. 14 Hasil tanggapan responden variabel motivasi.....	77
Tabel 4. 15 Tabel tanggapan responden variabel kinerja karyawan.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari.....	56
Gambar 4. 2 Outer Model.....	62
Gambar 4. 3 Inner Model.....	67



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
Diagram 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	60
Diagram 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan departemen.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian.....	
Lampiran 2 Data Sampel Besar.....	
Lampiran 3 Data Tabulasi.....	
Lampiran 4 Karakteristik data responden.....	
Lampiran 5 olah data statistic.....	
Lampiran 6 Analisis deskriptif.....	
Lampiran 7 Berita acara bimbingan skripsi.....	



ABSTRAK

Rosiani, Septifana. 2023. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus PT. TUNAS DWIPA MATRA MOJOSARI). Skripsi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit (UNIM).

Pembimbing I : Emy Setyariningsih SE.MM

Pembimbing II : Kasnowo. S.Sos.I.,MM

Perusahaan mana pun yang serius dengan kesejahteraan karyawannya harus menyediakan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan mereka. Pendekatan kuantitatif menekankan gejala dengan karakteristik tertentu untuk mengidentifikasi pola antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan uji PLS SEM, analisis deskriptif, dan pengujian hipotesis, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada tingkat 0,019 ($p < 0,05$ dianggap signifikan) dan pada tingkat 0,05 ($p < 0,01$). Nilai p dalam situasi ini adalah 0,000–0,05, yang menunjukkan efek positif yang signifikan secara statistik dari HRD pada output per karyawan. Ditemukan efek menguntungkan yang signifikan secara statistik dari pelatihan kerja terhadap motivasi (nilai $p < 0,002$, hasil dinyatakan signifikan karena $< 0,05$). Secara khusus, nilai $p < 0,000$ menunjukkan signifikansi statistik (karena kurang dari 0,05), membuktikan bahwa HRD meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Hasil uji hipotesis khususnya nilai $p < 0,002$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Kata kunci : pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan, motivasi.



ABSTRACT

Rosiani, Septifana. 2023. The effect of job training and human resource development on employee performance with motivation as an intervening variable at PT. TUNAS DWIPA MATRA MOJOSARI. Thesis, Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics, Majapahit Islamic University (UNIM).

Guide I : Eny Setyariningsih SE.MM

Guide II: Kasnowo. S. Sos. I., MM

Any company serious about its employees' well-being must provide resources to their training and development. The quantitative approach emphasizes symptoms with specific characteristics in order to identify patterns between two or more variables. Using the PLS SEM test, descriptive analysis, and hypothesis testing, the research found that training positively affected employee performance at the 0.019 level (where $p < 0.05$ is regarded significant) and at the 0.05 level (where $p < 0.01$), respectively. The p value in this situation is 0.000 0.05, indicating a statistically significant positive effect of HRD on output per employee. A statistically significant beneficial effect of job training on motivation was found (p values 0.002, results claimed to be significant because 0.05). In particular, the p value of 0.000 suggests statistical significance (since it is less than 0.05), proving that HRD does increase employees' motivation to work. The results of the hypothesis test, in particular the p value of 0.002, suggest that motivation has a significant positive effect on worker productivity.

Keywords: training, human resource development, employee performance, motivation.

