PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo Kudus)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1 Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

ANANG FAKHRI

Nim: 30401900036

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo Kudus)

Disusun Oleh :

Anang Fakhri

Nim : 30401900036

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 November 2023

Pembimbing,

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti,MM.

NIK.210485009

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada PT Indomaju Textindo Kudus)

Disusun Oleh :

Anang Fakhri

Nim: 30401900036

Telah Dipertahankan Di depan Penguji

Pada tanggal, 21 November 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing	**Penguji 1**
Dra. Sri Hindah Pudjihastuti,MM.	**Prof.Widiyanto,M.Si,Ph.D**
NIK.210485009	**NIK. 210489018**

Penguji 2

Dr. Ardian Adhiatma. SE,MM

NIK. 210499042

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 21 November 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis,S.T.S.E.,MM.

NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anang Fakhri

NIM : 30401900036

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo Kudus)"** merupakan hasil karya saya sendiri dan dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiarisme atau mengambil alih sebagian besar seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiarisme, saya bersedia sanksi sesuai dengan yang berlaku.

Semarang, 21 November 2023

Yang memberi pernyataan

Anang Fakhri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja sumberdaya manusia melalui motivasi intrsik sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomaju Textindo Kudus sebanyak 600 karyawan yang merupakan kayawan bagian produksi dan diambil sampel 100 karyawan untuk diuji pengaruh variabel Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja sumberdaya manusia dan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.Uji hipotesis yang terdiri dari Uji Signifikan Parsial (Uji t), Koefisien Determinasi (Uji R2) digunakan untuk menguji pengaruh yang dihipotesiskan dan uji sobel. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrisik. Kepemimpinan, pelatihan dan motivasi intrinsik berpengaruh postif signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia. Dan mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja sumberdaya manusia

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Intrinsik, Kinerja Sumberdaya Manusia

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of leadership and training on human resource performance through intrinsic motivation as an intervening variable. The population used in this research were 600 employees of PT Indomaju Textindo Kudus who were production employees and a sample of 100 employees was taken to test the influence of Leadership and Training variables on human resource performance and intrinsic motivation as an intervening variable. Hypothesis testing consisting of a Significant Test Partial (t test), coefficient of determination (R2 test) are used to test the hypothesized effect and sobel test. The research results show that leadership and training have a significant positive effect on intrinsic motivation. Leadership, training and intrinsic motivation have a significant positive effect on human resource performance. And able to become an intervening variable between leadership and training on human resource performance

Keywords: Leadership, Training, Intrinsic Motivation, Human Resource Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kehadirat Allah SWT karena dengan adanya rahmat, karunia, serta taufik dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skrispsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo Kudus)".** Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan segala rahmat dan karunianya.
2. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti,MM. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan kepercayaan kepada penulis.

7. Sahabat dan Teman-Teman yang selalu memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan ktitik, saran dan masukan untuk perbaikan kedepannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 21 November 2023

Penulis

Anang Fakhri

NIM. 30401900036

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL 1
HALAMAN PERSETUJUAN 2
HALAMAN PENGESAHAN 3
HALAMAN PERNYATAAN 4
Abstrak 6
Abstract 7
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I 1
1.1 LATAR BELAKANG 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 5
1.3 TUJUAN PENELITIAN 6
1.4 MANFAAT PENELITIAN 6
BAB II 7
2.1 Kepemimpinan 7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan 7
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan 7
2.1.3 Indikator Kepemimpinan 9
2.2 Pelatihan 9
2.2.1 Definisi Pelatihan 9
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan 10
2.2.3 Indikator Pelatihan 10
2.3 Motivasi Intrinsik 11
2.3.1 Definisi Motivasi Intrinsik 11

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik 12
2.3.3 Indikator motivasi intrinsik..... 12
2.4 Kinerja SDM 13
2.4.1 Definisi kinerja SDM..... 13
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM 14
2.4.3 Indikator kinerja SDM..... 14
2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis 15
2.5.1 Hubungan antara Kepemimpinan dan motivasi Intrinsik 15
2.5.2 Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi Intrinsik 16
2.5.3 Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja SDM..... 17
2.5.4 Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja SDM..... 17
2.5.5 Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM..... 18
2.6 Kerangka Pemikiran 19
BAB III 20
3.1 Jenis Penelitian 20
3.2 Lokasi Penelitian 20
3.3 Populasi dan Sampel 20
3.3.1 Populasi..... 20
3.3.2 Sampel 21
3.4 Metode Pengambilan Sampel 22
3.5 Metode dan Sumber Pengumpulan Data 22
3.5.1 Data Primer 22
3.5.2 Data sekunder 22
3.6 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran 22
3.7 Uji Instrumen Penelitian..... 25
3.7.1 Uji Validitas..... 25
3.7.2 Uji Reliabilitas 26
3.8 Uji Asumsi Klasik 26
3.8.1 Uji Normalitas..... 26
3.8.2 Uji Multikolinieritas 27

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas 27
3.9 Alat analisis 28
3.9.1 Analisis Kualitatif 28
3.9.2 Analisis Kuantitatif 28
3.10 Uji Sobel 30
3.10.1 Uji Sobel Antara X1 Terhadap Y2 melalui Y1 31
3.10.2 Uji Sobel Antara X2 Terhadap Y2 Melalui Y1 32
BAB IV 33
4.1 Gambaran Umum Responden 33
4.1.1 Jenis Kelamin Responden 33
4.1.2 Usia Responden 34
4.1.3 Lama Bekerja 34
4.2 Hasil Analisis 35
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 35
4.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan . 36
4.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan 37
4.2.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik 37
4.2.5 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM 38
4.3 Uji Instrumen Penelitian 39
4.3.1 Uji Validitas 39
4.3.2 Uji Reliabilitas 40
4.4 Uji Asumsi Klasik 40
4.4.1 Uji Normalitas 41
4.4.2 Uji Multikolonieritas 43
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 44
4.5 Analisis Kuantitatif 45
4.5.1 Path Analisis 45
4.5.2 Uji t Hitung (Uji Parsial) 47
4.5.3 Uji Koefisiensi Determinasi ($\boldsymbol{R2}$) 47

4.6 Uji Sobel 48
4.6.1 Uji Sobel X1 terhadap Y2 Melalui Y1 49
4.6.2 Uji sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1 49
4.7 Pembahasan 50
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Intrisik 50
4.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Intrinsik 51
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM 51
4.7.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja SDM 52
4.7.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM 53
BAB V 54
5.1 Kesimpulan 54
5.2 Implikasi Manajerial 55
5.3 Keterbatasan Penelitian 56
DAFTAR PUSTAKA 57
KUESIONER PENELITIAN 62

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir..... 19
Gambar 3. 1 Uji Sobel X1 Terhadap Y2 Melalui Y1..……....31
Gambar 3. 2 Uji Sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1 32
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1……....41
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2..... 42

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Produk.....4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....23
Tabel 4. 1 jenis Kelamin Responden……..33
Tabel 4. 2 Usia Responden.....34
Tabel 4. 3 Lama Bekerja 35
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan.....36
Tabel 4. 5Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....37
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Intrinsik.....37
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja SDM.....38
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Istrumen Penelitian 39
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabiltas.....40
Tabel 4. 10 Tabel Uji Normalitas 1.....41
Tabel 4. 11 Tabel Uji Normalitas 2.....42
Tabel 4. 12 Pengujian Multikolinieritas 1.....43
Tabel 4. 13 Pengujian Mulitikolinieritas 2.....43
Tabel 4. 14 Pengujian Heteroskedastisitas 1.....44
Tabel 4. 15 Pengujian Heteroskedastisitas 2.....44
Tabel 4. 16 Persamaan Regresi 1 45
Tabel 4. 17 Persamaan Regresi 2 46
Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi Model Regresi 1.....48
Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi Model Regresi 2.....48
Tabel 4. 20 Tabel Uji Sobel Model 1.....49
Tabel 4. 21 Tabel Uji Sobel Model 2.....49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 62
Lampiran 2 Data Penelitian 66
Lampiran 3 Uji Validitas 73
Lampiran 4 Uji Reliabilitas 76
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik 78
Lampiran 6 Hasil Analisis Jalur 82

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, Karena Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengatuhuan dan memiliki keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal sehingga kinerja SDM meningkat dan aktivitas manajemen berjalan Adengan baik. Untuk menjadi organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena faktor tersebut merupakan faktor yang paling utama untuk meningktkan kinerja SDM di Organisasi.

Melalui peningkatan kinerja SDM yang akan memberikan manfaat yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Untuk dapat bertahan dalam persaingan yang sangat tinggi antar organisasi atau perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik daripada perusahaan pesaingnya. Dengan adanya persaingan yang sangat tinggi ini membuat perusahaan agar mampu menuntut sumber daya manusia untuk memiliki pengetahuan,keterampilan dan kemampuan sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM lebih maksimal. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dan unggul perlu membutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi seluruh sumber daya manusia dan diperlukan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja SDM.

Seiring pesatnya perkembangan tekhnologi akan membuat perusahaan untuk melakukan berbagai perubahan dari berbagai aspek. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat melakukan adaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi akibat perkembangan tekhnologi yang terjadi, dengan meningkatkan

kinerja SDM terus menerus. Dan disisi lain para pemimpin harus dapat memiliki cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan organisasi. Pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, karyawan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dengan maksimal supaya menghasilkan kinerja karyawan yang baik (Yoel Melsaro dkk, 2022).Selain itu kepemimpinan, faktor Pelatihan juga sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan keahlian dimana mereka akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan serta meningkatkan kinerja seseorang agar lebih memahami pekerjaannya. Dan juga factor Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja, serta motivasi positif dari pimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan karena merasa dihargai dan memengaruhi kondisi emosional yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah banyak dilakukan. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan dan pelatihan. Kepemimpinan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kinerja SDM.

Kepemipinan dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kreatif, haru bisa mempengaruhi bawahan, harus mampu mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Sumardika dan Suwandana (2019) Kepemimpinan merupakan sikap atau gaya atasan dalam mempengaruhi atau memimpinan para bawahannya, dimensi merupakan satu alat atau metode kepemimpinan yang mendorong dan memberi dukungan para anggotanya untuk bekerjasama mencapai satu tujuan bersama dalam mengarahkan

karyawan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong karyawan untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi karyawan untuk mengubah budaya pelayanan kearah lebih baik dibutuhkan kepemimpinan (Sihite et al., 2020)

Dalam kepemimpinan suatu organisasi diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan memberikan motivasi agar dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal.

Motivasi sangat diperlukan oleh SDM, karena dengan adanya motivasi yang baik SDM dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi instrinsik adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untukmencapai tujuan tertentu(Rena et al, 2023) . Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuksemangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya

Pelatihan tenaga kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman & Asanudin, 2020). Pelatihan juga sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan keahlian dimana mereka akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan serta meningkatkan kinerja seseorang agar lebih memahami pekerjaannya.

PT Indomaju Textindo merupakan perusahaan yang memproduksi karung plastik (*woven bag*) yang beralamatkan di Jl.Getas Pejaten no 1. Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus. PT Indomaju Textindo bergerak pada komoditas karung

plastik. PT indomaju menjadi supplier pabrik tepung. Karena hasil produksi PT Indomaju Textindo sebanyak 70% dikonsumsi oleh PT Bogasari. Ada beberapa proses produksi di PT Indomaju Textindo seperti proses pembuatan benang, penganyaman, pemotongan, penjahitan, percetakan, penyegelan, dan pengepakan.

Tabel 1. 1

Jumlah Produk PT Indomaju Textindo Kudus 2023

Standar Produk Cacat 2%

Bulan	Jumlah Produk Jadi (pcs)	Jumlah Produk Cacat (pcs)	Presentase %
Januari	3.610.424	83.496	2,31%
Februari	3.527.320	84.352	2,39%
Maret	3.445.732	86.280	2,50%
April	3.340.640	87.650	2,62%

Sumber : PT Indomaju Textindo,2023

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produksi PT Indomaju Textindo Kudus mengalami penurunan sedangkan jumlah produk cacat mengalami peningkatan. Pada bulan Januari produk jadi yang dihasilkan sebanyak 3.610.424 pcs dan jumlah produk cacatnya sebanyak 83.496. Bulan Februari mengalami penurunan produk jadi yang dihasilkan sebanyak 3.527.320 dan produk cacat meningkat sebanyak 84.352. Bulan Maret mengalami penurunan produk jadi sebanyak 3.445.732 dan produk cacat meningkat sebanyak 86.280. Begitu juga pada bulan April mengalami penurunan produk jadi yang dihasilkan sebanyak 3.340.640 dan produk cacat juga meningkat sebanyak 87.650.

Dari hasil wawancara masalah disebabkan masih kurangnya pelatihan dan kepemimpinan dan motivasi yang masih kurang terhadap kinerja SDM di PT Indomaju Textindo Kudus karena pelatihan hanya dilakukan satu kali yaitu pada

saat awal masuk bekerja saja, sehingga ada beberapa bagian produksi yang membutuhkan pelatihan terus menerus, mengakibatkan pengendalian kualitas yang masih kurang maksimal, hal itu dapat dilihat dari masih adanya sejumlah hasil produksi yang cacat atau gagal pada setiap produksi yang dimana hal tersebut menghambat hasil produksi. Pada factor kepemimpinan disebabkan karena masalah kepemimpinan yang kurangnya komunikasi yang terjadi terhadap hubungan antar karyawan dengan atasan yang kurang maksimal, kurangnya koordinasi dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan target waktu yang lebih lama dari waktu yang telah diberikan yang mengakibatkan tingkat produk jadi menjadi menurun di PT Indomaju Textindo Kudus. Selain itu juga faktor motivasi intrinsic yang masih kurang yang mengakibatkan kurang semangatnya para karyawan sehingga produktivitas terus menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM melalui kepemimpinan dan Pelatihan dan Motivasi Intrinsik. Sehingga penelitian ini peneliti mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja SDM dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Indomaju Textindo Kudus**"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang terjadi diatas yang telah dikemukakan, maka bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui kepemimpinan dan pelatihan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening sehingga pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik di PT Indomaju Textindo Kudus?
2. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik di PT Inodmaju Textindo Kudus?

3. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT Indomaju Textindo Kudus?
4. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT Indomaju Textindo Kudus?
5. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT Indomaju Textindo Kudus?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk menguji model kinerja SDM berbasis kepemimpinan dan pelatihan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening di PT.IndomajuTextindo Kudus.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis

   Sebagai bentuk implementasi dan pengembangan ilmu yang telah diperoleh dari hasil selama mengikuti perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan kepemimpinan, pelatihan, motivasi intrinsik,dan kinerja sdm
2. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT Indomaju Textindo Kudus mengenai kinerja SDM terkait dengan kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi intrinsic terhadap kinerja SDM
3. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan referensi untuk dasar pengembangan ilmu pengetahuan

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek terpenting dalam pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Muhammad Reza (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Pendapat lain menurut Adiawaty (2020) juga menyatakan hal yang sama di mana kepemimpinan adalah kemampuan individu yang memiliki kekuasaan penuh untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pergerakan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Soulisa, 2020)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu yang dimiliki pemimpin dalam memberikan pengaruh, menggerakkan serta mengarahkan karyawan agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kematangan emosional, yaitu emosi yang stabil atau tenang untuk mengatasi segala macam masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil suatu keputusan.
2. Komunikatif, yaitu berbicara dengan baik yang mudah dimengerti, perkataan yang baik yang bertujuan untuk lawan bicaranya menerimanya dengan merasa senang dan tanggap dengan apa yang di sampaikan oleh pemimpin.
3. Memberi keputusan, yaitu keberanian untuk mengambil suatu keputusan pada masalah yang ada yang harus putuskan oleh pemimpin.
4. Mengawasi, yaitu adanya kegiatan untuk melihat ke lokasi kerja karyawan, menanyakan, atau memberi suatu informasi untuk karyawan dengan apa yang dikerjakan
5. Evaluasi, yaitu mengoreksi hasil kerja karyawan untuk memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin, yaitu pemimpin harus taat aturan untuk menjadi contoh pada karyawan.
7. Motivasi, yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar bertujuan untuk hasil kinerja yang maksimal
8. Visi dan misi, yaitu harapan yang ingin di capai di masa yang akan datang sekaligus melaksanakan cita - cita tersebut.
9. Profesional, yaitu ahli dalam suatu bidang yang di kelola.
10. Pendidikan, yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalam kerja, yaitu telah melaksanakan jabatan yang mendukung pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab, yaitu dapat dipercayai atas semua tindakan dan keputusan yang telah di laksanakan selama memimpin.
13. Kewajiban, yaitu disegani diperhatikan dihormati, ditaati, dilindungi, dan didukung

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Bastanta, et al.(2023) menyatakan,berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik,sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan yaitu:

1. Menyampaikan instruksi dengan jelas, berkaitan dengan kemampuan komunikasi pimpinan untuk menyampaikan arahan dan informasi yang jelas kepada bawahan.
2. Memberikan dorongan semangat kepada karyawan, berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan dorongan dan semangat kepada bawahan untuk dapat memberikan kemampuan terbaik mereka dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Memiliki hubungan baik dengan karyawan, berkaitan dengan bagaimana pemimpin membentuk dan menjaga relasinya dengan bawahan.
4. Melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan, berhubungan dengan pelaksanaan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan arahan perbaikan

2.2 Pelatihan

2.2.1 Definisi Pelatihan

Menurut Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dengan metode

yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya (Octaviani,2019). Selain itu pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Nasem et al., 2018).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan pengetahuan,keahlian dan keterampilan individu yang diselenggarakan secara sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Naim & Rini (2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang faktor faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Materi pelatihan yang digunakan, Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

2. Metode pelatihan yang digunakan, Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
3. Kualifikasi pelatih, Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivavsi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.3 Motivasi Intrinsik

2.3.1 Definisi Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Ichsanudin & Gumantan, 2020). motivasi instrinsik merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu(Sucipto & Rauf, 2021). Selain itu motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Siregar,2020)

Dari pengertian para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik

Menurut Pranata (2018), bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik (dari dalam) dan faktor ekstrinsik (dari luar), dengan pengertian sebagai berikut:

Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

a. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self).* Berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
b. Kemajuan *(advancement).* Besar kecilnya kemungkinan karyawan berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat
c. Tanggung jawab *(responsibility).* Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan
d. Pengakuan *(recognition).* Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja
e. Pencapaian *(achievement).* Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2.3.3 Indikator motivasi intrinsik

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi. Menurut Dian,et.al(2022) Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia maka akan menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi. Indikator motivasi intrinsik di antaranya:

1. Prestasi

   Prestasi adalah bentuk kesuksesan setelah didahului oleh sebuah usaha dalam bekerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

pencapaian keberhasilan organisasi. Kemudian prestasi juga merupakan suatu keberhasilan didalam melakukan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari hasil terbaik dari pekerjaan tersebut

2. Penghargaan

   Penghargaan adalah suatu bentuk pujian yang diperoleh karyawan dari pimpinannya karena hasil kerja yang telah dicapai. Penghargaan merupakan salah satu faktor intrinsik yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena setiap karyawan secara individual sangat menginginkan adanya perhatian dari pimpinan untuk memperoleh penghargaan tersebut

3. Tanggung jawab

   Tanggung jawab bisa menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari atau ditempat kerja. Dengan terbiasa berprilaku bertanggung jawab akan mempermudah hidup setiap orang, seperti contohnya dalam pekerjaan. Setiap karyawan Pada Bagian Organisasi dan Karyawan sudah diberikan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Masing-masing karyawan telah mengetahui apa yang harus dilakukannyaenyuruh

2.4 Kinerja SDM

2.4.1 Definisi kinerja SDM

Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena salah satu faktor yang menjamin dapat suksesnya suatu perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia didalamnya dapat berkontribusi maksimal untuk dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan (Yuan & Dwi, 2023). Menurut Buil et al. (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain et.al (2021) menyatakan bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa kinerja SDM merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya sesuai tugasnya di dalam perusahaan.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM

Menurut Nabawi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari tiga faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu

   Faktor individu meliputi kemampuan,ketrampilan,latar belakang keluarga, pengalaman kerja,tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis

   Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap,kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi

   Faktor organisasi terdiri dari desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

2.4.3 Indikator kinerja SDM

Untuk mengukur dan kinerja sumber daya manusia dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja sumber daya manusia. Mengukur kinerja sebuah perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Menurut Afandi (2018) indikator kinerja SDM sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padananangka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan antara Kepemimpinan dan motivasi Intrinsik

Kepemimpinan memiliki hubungan yang berpengaruh kuat terhadap motivasi karena dengan adanya keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada pemimpin yang mampu menciptakan motivasi didalam diri setiap karyawan. Tugas pemimimpin adalah memotivasi bawahan, dengan cara mengelola pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam rangka mencapai kinerja (Roßnagel,2018). Selain itu menurut Pratama (2020) pimpinan harus dapat membuat bawahan agar mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut didukung dengan adanya penelitian dari Edeline Ersanko P. & Lusiana I. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan makna bahwa apabila pimpinan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edeline Ersanko P. & Lusiana I. (2019) maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Positif SignifikanTerhadap Motivasi Intrinsik

2.5.2 Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi Intrinsik

Pelatihan menjadi salah satu upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan diri untuk memegang suatu tanggung jawab dimasa yang akan datang, jika karyawan jadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli maka para karyawan akan merasa berguna, percaya diri lebih besar yang dapat dilakukan dengan memperluas kesempatan usaha karyawan untuk mendapatkan pelatihan (Mutiya, et,al. 2022). Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan yang tepat berpengaruhi terhadap motivasi karyawan, karena akan adanya perubahan terhadap keterampilan pada saat mengerjakan tugas yang diberikan instansi/organisasi baik tugas tersebut bersifat ringan maupun berat namun sikap pekerja akan menerimanya dengan bersemangat (Dwi,D.2021)

Pernyataan tersebut didukung dengan adanya penelitian Arif Dimas J. (2022) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Artinya bahwa semakin baik dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka motivasi karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Arif Dimas J. (2022), maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pelatihan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Motivasi Intrinsik

2.5.3 Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja SDM

Peranan kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan terutama dengan peningkatan kinerja SDM dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu kepemimpinan memainkan peranan yang sangatlah penting dalam faktor kinerja sumber daya manusia karena pencapaian keunggulan pada perusahaan sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan tujuan kepada karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai standar perusahaan. kepemimpinan di suatu organisasi berperanan vital dan mendominasi untuk memperoleh kesuksesan organisasi dalam melaksanakan bermacam aktivitas, terkhusus tampak melalui kinerja pekerjanya (Martinus S.et.al.2023).

Pernyataan tersebut didukung dengan adanya penelitian dari Anton, Yuliana (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik atau tinggi kepemimpinan seorang pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliana (2023), maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.4 Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja SDM

Menurut M.Azmi, et.al (2012) pelatihan merupakan faktor motivasi yang meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan di mana karyawan menjadi mahir dalam pekerjaan mereka dan mereka mampu memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, pelatihan dipandang sebagai sarana yang berguna untuk memainkan peran kunci untuk ditingkatkan kinerja

karyawan. Semakin baik pelatihan kerja yang didapatkan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karena kurangnya pelatihan pada tenaga kerja berdampak buruk bagi pertumbuhan perusahaan dimana adanya ketidak efisienan kinerja karyawan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya (Misra & Mohanty 2021).

Pernyataan tersebut didukung dengan adanya penelitian dari Rahma Hemawati et,al.(2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini mengartikan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja dengan demikian terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahma Hemawati et,al.(2021), maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pelatihan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.5 Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM

Motivasi instrinsik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diorganisasi, karyawan yang bermotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik terhadap organisasi (Mahardika et al.2020). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan motivasi.Motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bisa menjalankaan tugas dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.

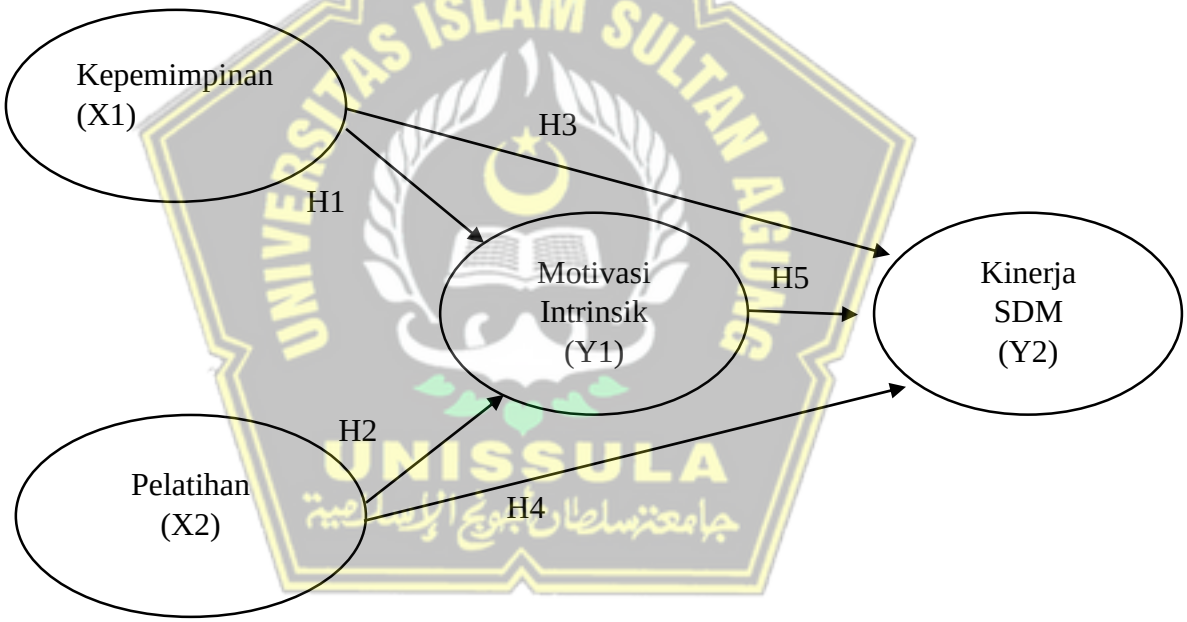
Pernyataan tersebut didukung dengan adanya penelitian dari Indri M. (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kinerja SDM juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh dari Indri M. (2023), maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.6 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan *(explanatory research)*.penelitian eksplanatori ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan istrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan(Sugiyono, 2019).

Metode ini menggunakan survei karena penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantiatif dipilih karena tujuan dari penelitian ini ingin menjelaskan dan menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang telah ditentukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih untuk melakukan kegiatan penelitian yang berhubungan dengan topik pembahasan sehingga diperoleh data sebagai bahan pendukung bukti atas penelitian yang dilakukan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Indomaju Textido Kudus yang terletak di jalan Getas Pejaten No.1, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019). Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Indomaju Textindo Kudus yang berjumlah 600 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin banyak jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan juga sebaliknya. Pada penelitian ini menggunakan Rumus Slovin karena dalam penarikan jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak menggunakan table jumlah sampel,Rumus Slovin utuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel/responden

N : Jumlah Populasi

e : presentase kesalahan pengambilan sampel(Satndar Error 10%)

Jumlah karyawan produksi di PT. Indomaju Textindo Kudus adalah sebnyak 600 orang maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{600}{1 + 600(0.1)^2}$$

= 85,71 dibulatkan menjadi 86 Responden

Berdasarkan rumus diatas jumlah sampel dari 600 populasi pada karyawan bagian produksi PT. Indomaju Textindo Kudus, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden karyawan bagian produksi tetapi peneliti

mengambil 100 responden karyawan bagian produksi PT. Indomaju Textindo Kudus.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah accidental sampling. Menurut Sugiyono (2019) teknik accidental sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

3.5 Metode dan Sumber Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari tangan pertama yang ada kaitannya dengan variabel. Pada penelitian ini menggunakan tekhnik data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi di PT. Indomaju Textido Kudus.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitiannya yang bersifat mendukung data primer. Dalam penelitian ini data sekunder ini diperoleh dari studi perpustakaan atau penelitian yang terdahulu, data-data yang diperoleh melalui internet dan jurnal.

3.6 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

Definisi Operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehinggi peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas

penelitian. Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengetahui skor atau nilai dari tiap pernyataan adalah Skala Likert. Definisi operasional dan skala pengukuran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	pengukuran
1.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan individu yang dimiliki pemimpin dalam memberikan pengaruh, menggerakkan serta mengarahkan karyawan agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Menyampaikan instruksi dengan jelas 2. Memberikan dorongan semangat kepada karyawan 3. Memiliki hubungan baik dengan karyawan 4. Melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan (Bastanta,et.al.2023)	Menggunakan skala likert 1.STS=Sangat Tidak Setuju 2.TS=Tidak Setuju 3.CS=Cukup Setuju 4.S=Setuju 5.SS=Sangat Setuju

2.	Pelatihan (X2)	pelatihan merupakan proses pengembangan pengetahuan,keahlian dan keterampilan individu yang diselenggarakan secara sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan..	1. Materi pelatihan yang digunakan 2. Metode yang digunakan 3. Kualifikasi pelatih Wahyuningsih (2019)	Menggunakan skala likert 1.STS=Sangat Tidak Setuju 2.TS=Tidak Setuju 3.CS=Cukup Setuju 4.S=Setuju 5.SS=Sangat Setuju
3.	Motivasi Intrinsik (Y1)	Motivasi intrinsik adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Taggung jawab Dian,et.al (2022)	Menggunakan skala likert 1.STS=Sangat Tidak Setuju 2.TS=Tidak Setuju 3.CS=Cukup Setuju 4.S=Setuju 5.SS=Sangat Setuju
4.	Kinerja SDM (Y2)	Kinerja SDM merupakan hasil kerja dari karyawan	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja	Menggunakan skala likert

		baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya sesuai tugasnya di dalam perusahaan.	3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Inisiatif dan menjalankan tugas (Afandi,2018)	1.STS=Sangat Tidak Setuju 2.TS=Tidak Setuju 3.CS=Cukup Setuju 4.S=Setuju 5.SS=Sangat Setuju

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu uji validitas dan reabilitas. Uji coba instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian instrument harus memenuhi kriteria validitas dan reabilitas.Uji instrument yang dilakukan sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana istrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2018) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai yang dikehendakinya dengan tepat, karena alat ukur yang kurang valid menunjukkan bahwa tingkat validnya rendahnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioer tersebut.

Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian dengan tujuan untuk menguji tingkat stabilitas atau konsistensi suatu alat ukur. Menurut Ghozali (2018) Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah atau jawaban terhadap kuesioner stabil dari waktu kewaktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawab tidak boleh acak.

Menurut Sugiyono (2019) dalam mencari reabilitas menggunakan Croanbach Alpha untuk menguji reabilitas yang dilakukan dengan bantuan software SPSS Versi 20. Apabila hasil pengujian ada pernyataan yang memiliki nilai Alpha Croabach > 0.60 maka pertanyaan dinyatakan suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0.60 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan asumsi bahwa nilai Y tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Oleh karena itu tujuan Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable

independen dan dependen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara agar mengetahui apakah data tersebut dapat terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan uji statistik normal Propabilty Plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data terdistribusi normal akan membetuk garis lurus diagonal dan nilai yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal.

Menurut Ghozali (2018) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asusmsi normalitas. Dan sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variable bebas (independen). Model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi antara variable independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel dapat dilihat dari nilai *tolirence* maupun *varian inflation factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel idependen manakah yang dijelaskan variabel independen lainya.

Apabila model regresi memiliki nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka telah terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya jika model regresi memiliki nilai tolerance >0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan

kepengamatan lain. Untuk menguji heterokedastitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastistas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menentukan terjadi heteroskedastistas atau tidak yaitu dengan melihat Sig. atau signifikan yang dihasilkan dari uji tersebut. Menurut Ghozali (2018) Kriteria yang dilakukan adalah jika nilai ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastitas.

3.9 Alat analisis

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk dapat digunakan harus dianalisis dan diolah terlebih dahulu sehingga data tersebut dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam pengambilan keputusan. Alat yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu sebagai berikut:

3.9.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan untuk mengolah sebuah data yang tidak berupa angka atau dapat berupa kasus dan juga observasi atau pegamatan yang perlu dilakukan penjabaran lebih sehingga dapat digunakan untuk membantu penelitian kuantitatifnya.

3.9.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitaif merupakan metode analisis data yang digunakan untuk megolah sebuah data yang berupa angka, Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistik SPSS untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut didapatkan hasil output berupa pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, setelah itu output hasil pengolahan data tersebut

diinterprestasikan untuk dilakukan analisis terhadapnya. Kemudian dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan sebagai hasil dari penelitian. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan alat analisis sebagai berikut:

a. Path Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini menggunakan Path Anlisis untuk mengukur model variabel Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja SDM. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

a = Konstanta

$b_{(1,2,3,4,5)}$ = Kofisien Regresi Variabel Bebas

Y_1 = Variabel motivasi intrinsik

Y_2 = Variabel Kinerja SDM

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Pelatihan

e_1 = Disturbance Error 1

e_2 = Disturbance Error 2

b. **Uji t Hitung (Uji Parsial)**

Uji t Hitung digunakan untuk melakukan penelitian dalam mencari pengaruh yang ada diantara variabel independen dan variabel secara parsial. Uji t hitung diaplikasikan agar mengetahui pengaruh signifikan atau tidak yang terdapat pada masing-masing variabel independen yakni Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap dua variabel dependen yaitu Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM. Hal yang menjadi kriteria pada Uji t Hitung dijelaskan sebagai berikut:

a) Jika t hitung > t table dan sign t < 0,05. maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel indepeden secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

b) Jika t hitung < t table dan sign t >0,05. maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

c. **Uji Koefisiensi Determiasi (R^2)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat besaran nilai Adjusted R2. Hal ini berguna untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Besaran nilai pada Adjusted R2 harus berada diantara (interval) 0 dan 1. Maka nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.10 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, oleh karena itu diperlukan uji sobel. Uji sobel dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening antara kepemimipinan dan pelatihan terhadap kinerja SDM. Maka uji sobel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab = Besaran nilai standard error pada pengaruh tidak langsung

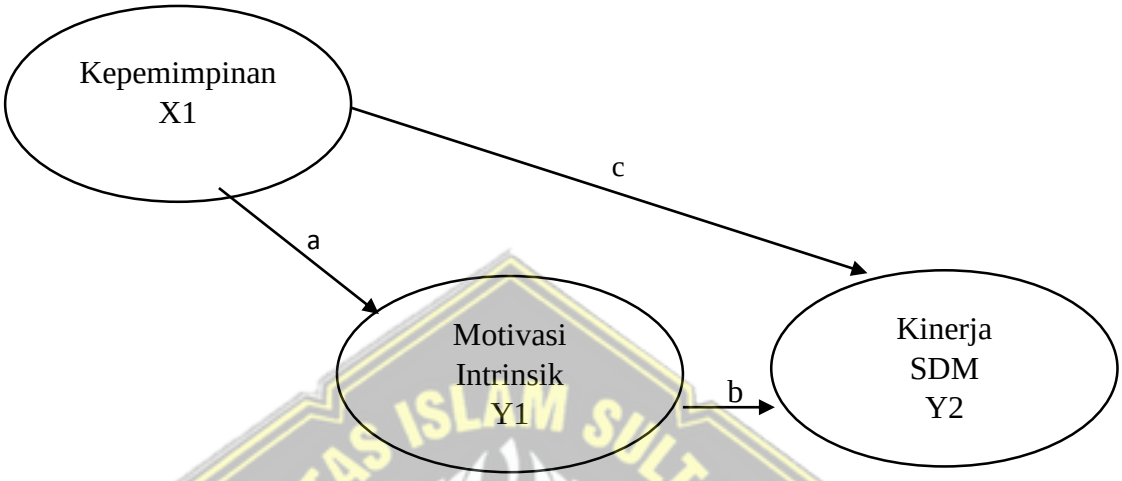
a = Jalur Variabel Independen (X) terhadap Variabel Intervening (Y1)

b = Jalur Variabel Intervening (Y1) terhadap Variabel Dependen (Y2)

sa = Standar error koefisien a

sb = Standar error koefisien b

3.10.1 Uji Sobel Antara X1 Terhadap Y2 melalui Y1



Gambar 3. 1 Uji Sobel X1 Terhadap Y2 Melalui Y1

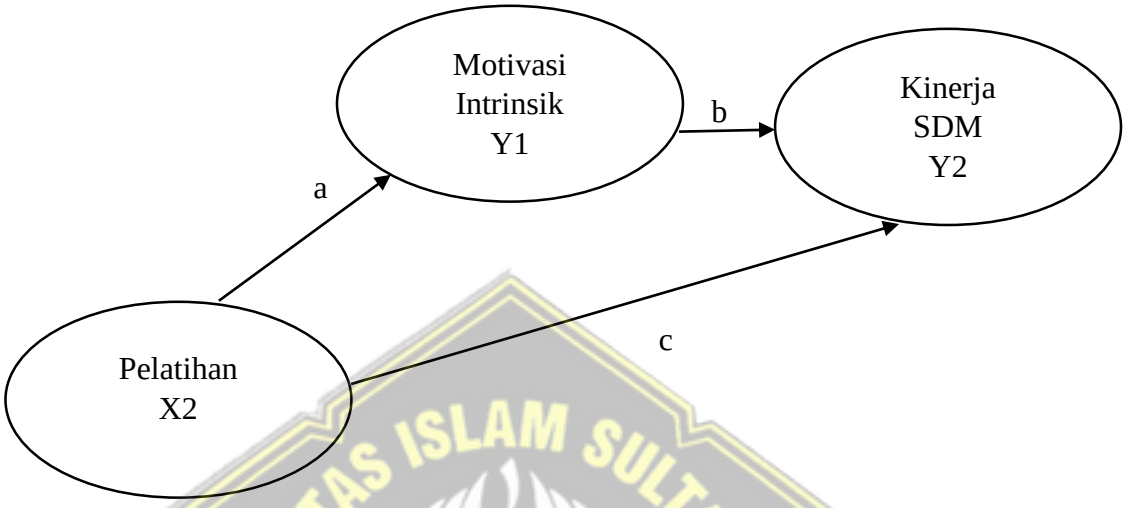
Untuk melakukan pengujian signifikasi yang dimiliki oleh pengaruh tidak langsung tersebut, dilakukan perhitungan nilai t pada koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Setelah melakukan perhitungan, nilai t hitung diperoleh dibandingkan dengan nilai t table. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika t hitung > nilai t table maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui Motivasi Intrinsik.
- Jika t hitung < nilai t table maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui Motivasi Intrinsik

3.10.2 Uji Sobel Antara X2 Terhadap Y2 Melalui Y1



Gambar 3. 2 Uji Sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1

Untuk melakukan pengujian signifikasi yang dimiliki oleh pengaruh tidak langsung tersebut, dilakukan perhitungan nilai t pada koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Setelah melakukan perhitungan, nilai t hitung diperoleh dibandingkan dengan nilai t table. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika t hitung > nilai t table maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui Motivasi Intrinsik.
- Jika t hitung < nilai t table maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui Motivasi Intrinsi

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Kudus dengan responden yaitu karyawan bagian produksi PT.Indomaju Textindo Kudus. Dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner dengan cara membagikan kuseioner kepada karyawan bagian produksi yang kebetulan bertemu. Penyebaran kuesioner dilakukan pada awal bulan Agustus 2023. Peneliti berhasil memperoleh sebanyak 100 responden dari karyawan produksi PT.Indomaju Textindo Kudus. Dari hasil 100 kuesioner yang didapat semuanya memberikan data yang lengkap dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

PT.Indomaju Textindo Kudus mempekerjakan karyawan tanpa memandang jenis kelamin. PT.indomaju Textindo mempekerjakan karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
1	Laki-laki	36	36%
2	Perempuan	64	64%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2023

Berdasarkan Tabel 4.1 jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64 orang atau 64% dan untuk yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 ata 36%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa

PT Indomaju Textindo Kudus lebih mengutamakan perempuan disebabkan karena perempuan memiliki tingkat ketelatenan dan kesabaran yang cukup tinggi, sehingga setiap pekerjaan bisa maksimal.

4.1.2 Usia Responden

Karyawan PT.Indomaju Textindo Kudus juga terdiri dari berbagai usia dan memiliki pengalaman kerja yang berbeda. Sejauh ini usia karyawan PT.Indomaju Textindo Kudus berdasarkan hasil jawaban responden penelitian ini disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persen
1	19 - 24 tahun	15	15%
2	25 - 30 tahun	14	14%
3	31- 35 tahun	44	44%
4	> 35 tahun	27	27%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,2023

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT.Indomaju Textindo Kudus terdiri dari berbagai umur yang berbeda pada umur 19-24 tahun terdapat 15 karyawan, umur 25-30 tahun sebayak 14 karyawan, umur 31-35 tahun sebanyak 44 karyawan, dan umur > 35 tahun sebanyak 27 karyawan. Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa karyawan PT Indomaju Textindo Kudus merupakan kelompok umur dewasa yang memiliki kedewasaan berpikir dan merupakan kelompok umur produktif.

4.1.3 Lama Bekerja

Semakin meningkatnya usia karyawa tidak menutup kemungkinan karyawan dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dibandingkan dengan usia yang lebih

muda. Adapun lama kerja karyawan PT.Indomaju Textindo Kudus disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persen
1	1-5 tahun	31	31%
2	6-10 tahun	45	45%
3	11-15 tahun	21	21%
4	> 15 tahun	3	3%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diatas yang menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 31 karyawan, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 45 karyawan, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 21 karyawan, dan lama bekerja > 15 tahun sebanyak 3 karyawan. Hasil penelitian lama bekerja ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indomaju Textindo Kudus cukup berpengalaman dalam melakukan perkerjaan.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gamabaran mengenai responden penelitian, khususnya pada variabel penenelitian yang digunakan. Untuk mengetahui frekuensi intesitas kondisi masing masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertiggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pernyataan yang ada disetiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 : sangat rendah atau sangat tidak baik yang artinya kondisi variabel yag sangat rendah atau sangat kecil
2. 1,81 -2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
3. 2,61 – 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukan kondisi variabel yang sedang atau cukup.

4. 3,41 – 4,20 : Tinggi atau baik yang menunjukan kondisi variabel yang tinggi atau baik
5. 4,21 – 5,00 : sangat tinggi atau sangat baik menunjukan kondisi variabel yang sangat tinggi atau baik.

4.2.2 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian diukur dengan 4 buah indicator. Hasil tanggapan terhadap kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Item	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Mean
X1.1	29	45	16	7	3	390	3,90
X1.2	25	43	20	9	3	378	3,78
X1.3	28	41	24	4	3	387	3,87
X1.4	29	39	18	9	5	378	3,78
Rata-rata							3,83

Sumber: Data primer Diolah,2023. Lampiran 2

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner di atas yang diisi oleh responden, secara keseluruhan variabel Kepemimpinan dipersepsikan responden dengan baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 3,83 termasuk dalam kategori baik. Indikator X1.1 yaitu menyampaikan instruksi dengan jelas mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,90 termasuk katagori baik, indikator X1.2 yaitu memberikan dorongan semangat dengan nilai rata-rata 3,78 termasuk kategori baik, sedangakan indikator X1.3 yaitu memiliki hubungan baik degan karyawan dengan nilai rata-rata 3,87 termasuk dalam kategori baik, dan untuk indikator X1.4 yaitu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 3,78 termasuk dalam kategori baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namun Perusahaan harus lebih memaksimalkan dalam memberikan dorongan semangat, karena indikator memberikan dorongan semangat tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah

4.2.3 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan dalam penelitian diukur dengan 3 buah indicator. Hasil tanggapan terhadap Pelatihan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Item	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Mean
X2.1	31	38	22	7	2	389	3,89
X2.2	36	35	19	7	3	394	3,94
X2.3	29	37	21	9	4	378	3,78
Rata-rata							3,87

Sumber: Data Diolah,2023.Lampiran 2

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner di atas yang diisi oleh responden, secara keseluruhan variabel Pelatihan dipersepsikan responden dengan baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel pelatihan sebesar 3,87 termasuk dalam kategori baik. Indikator X2.1 yaitu materi pelatihan mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,89 termasuk katagori baik, indikator X2.2 yaitu metode yang digunakan pelatihan dengan nilai rata-rata 3,94 termasuk kategori baik, sedangakan indikator X2.3 yaitu kualifikasi pelatih dengan nilai rata-rata 3,78 termasuk dalam kategori baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namun Perusahaan harus lebih memaksimalkan dalam indikator kualifikasi pelatih, karena indikator kualifikasi pelatih tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah.

4.2.4 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel Motivasi Intrinsik dalam penelitian diukur dengan 3 buah indicator. Hasil tanggapan terhadap Pelatihan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Intrinsik

Item	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Mean
Y1.1	29	43	22	4	2	393	3,93
Y1.2	31	36	25	7	1	389	3,89
Y1.3	37	48	9	2	4	412	4,12
Rata-rata							3,98

Sumber: Data Diolah,2023.Lampiran 2

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner di atas yang diisi oleh responden, secara keseluruhan variabel Motivasi Intrinsik dipersepsikan responden dengan baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel motivasi intrinsic sebesar 3,98 termasuk dalam kategori baik. Indikator Y1.1 yaitu prestasi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,93 termasuk katagori baik, indikator Y1.2 yaitu penghargaan dengan nilai rata-rata 3,89 termasuk kategori baik, sedangakan indikator Y1.3 yaitu tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4,12 termasuk dalam kategori baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namun Perusahaan harus lebih memaksimalkan dalam indikator penghargaan, karena indikator penghargaan tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah.

4.2.5 Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM

Variabel Kinerja SDM dalam penelitian diukur dengan 4 buah indicator. Hasil tanggapan terhadap Kinerja SDM dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja SDM

Item	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Mean
Y2.1	39	40	17	2	2	412	4,12
Y2.2	29	43	22	2	4	391	3,91
Y2.3	35	45	15	3	2	408	4,08
Y2.4	31	40	22	5	2	393	3,93
Rata-rata							4,01

Sumber: Data Diolah,2023.Lampiran 2

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner di atas yang diisi oleh responden, secara keseluruhan variabel Kinerja SDM dipersepsikan responden dengan baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel Kinerja SDM sebesar 4,01 termasuk dalam kategori baik. Indikator Y2.1 yaitu kuantitas kerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 termasuk katagori baik, indikator Y2.2 yaitu kualitas kerja dengan nilai rata-rata 3,91 termasuk kategori baik, sedangakan indikator Y2.3 yaitu efisiensi daam melasaakan tugas dengan nilai rata-rata 4,08 termasuk dalam

kategori baik, dan pada indikator Y2.4 yaitu inisiatif dan menjalankan tugas dengan nilai rata-rata 3,93 termasuk dalam kategori baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori baik, namun Perusahaan harus lebih memaksimalkan dalam indikator kualitas kerja, karena indikator kualitas kerja tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Dalam peneltian ini ui validitas dilakukan dengan koefisien korelasi. Jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel maka kuesioner itu dinyatakan valid. Hasil pengolahan data pada penilitian ini menggunakan Program SPSS Versi 26 dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Istrumen Penelitian

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Keputusan
		r-hitung	r tabel	
Kepemimpinan	X1.1	0,698	0,196	Valid
	X1.2	0,822	0,196	Valid
	X1.3	0.846	0,196	Valid
	X1.4	0,833	0,196	Valid
Pelatihan	X2.1	0,804	0,196	Valid
	X2.2	0,872	0,196	Valid
	X2.3	0,835	0,196	Valid
Motivasi Intrinsik	Y1.1	0,791	0,196	Valid
	Y1.2	0,783	0,196	Valid
	Y1.3	0,689	0,196	Valid
Kinerja SDM	Y2.1	0,699	0,196	Valid
	Y2.1	0,768	0,196	Valid
	Y2.3	0,753	0,196	Valid
	Y2.4	0,761	0,196	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023. Lampiran 3

Dari hasil tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai

koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,196 (nilai r tabel untuk n = 100). Nilai signifikansi juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Sehingga semua indikator tersebut adalah valid artinya semua item item indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diuji dengan menggunkan Cronbach Alpha (α), dimana jika α > 0,60 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliable yang hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabiltas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,812	0,60	Reliabilitas
Pelatihan	0,786	0,60	Reliabilitas
Motivasi Intrinsik	0,620	0,60	Reliabilitas
Kinerja SDM	0,733	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023. Lampiran 4

Dari hasil tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel artinya jawaban responden terhadapan pertanyaan-pertanyaan adalah konsisten dan dapat diandalkan(reliabel).

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk menentukan model analisis yang tepat dalam menguji hipotesis penelitian ini. Sehubungan dengan tujuan penelitian ini melihat pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen, maka uji yang tepat dilakukan adalah uji regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagi berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

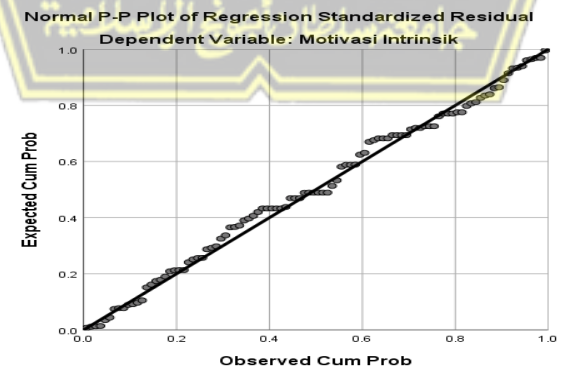
Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorv Smirnov yaitu sebagi berikut:

Tabel 4. 10 Tabel Uji Normalitas 1

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28752701
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.042
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :Data Primer yang Diolah, 202. Lampiran 5

Berdasarkan tabel hasil uji Kolmogrov Smirnov diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05 yang menunjukkan model regeresi berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1

Sumber: Print out SPSS 2023. Lampiran 6

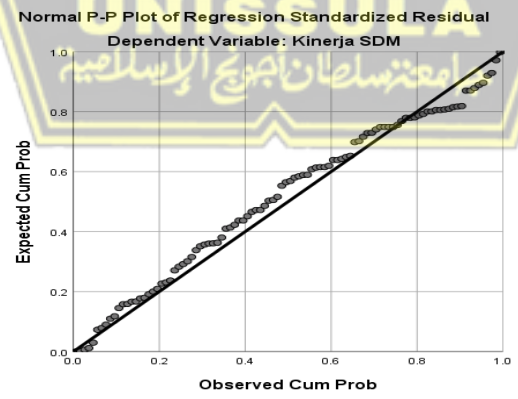
Berdasarkan gambar 4.1 diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak berada jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4. 11 Tabel Uji Normalitas 2

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98010613
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.063
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber :Data Primer yang Diolah, 2023. Lampiran 5

Berdasarkan tabel hasil uji Kolmogrov Smirnov diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,124 > 0,05 yang menunjukkan model regeresi berdistribusi normal.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2

Sumber: Print out SPSS 2023.lampiran 6

Berdasarkan gambar 4.2 diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak berada jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas yang digunakan adalah melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi hasil output dari uji regresi dengan bantuan SPSS Versi 26. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,1 maka terjadinya multikolinearitas dan juga sebaliknya.

Tabel 4. 12 Pengujian Multikolinieritas 1

Model	VIF
Kepemimpinan	2.189
Pelatihan	2.189

Sumber: Data primer yang diolah 2023. Lampiran 6

Hasil pengujian di atas menghasilkan nilai VIF Kepemimpinan (X1) sebesar 2,189 dan Pelatihan (X2) sebesar 2,189. Dari hasil tersebut bahwa nilai VIF kepemimpinan dan pelatihan memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti variabel-variabel penelitian tidak menunjukan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 13 Pengujian Mulitikolinieritas 2

Model	VIF
Kepemimpinan	2.361
Pelatihan	3.165
Motivasi Intrinsik	2.752

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023. Lampiran 6

Hasil pengujian di atas menghasilkan nilai VIF Kepemimpinan (X1) sebesar 2,361, pelatihan (X2) sebesar 3,164 dan motivasi intrinsik (Y1) sebesar 2,752. Dari

hasil tersebut bahwa nilai VIF kepemimpinan, pelatihan dan motivasi intrinsik memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti variabel-variabel penelitian tidak menunjukan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Pengujian Heteroskedastisitas 1

Model	Sig
Kepemimpinan	.314
Pelatihan	.213

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023. Lampiran 5

Hasil uji Glajser pada tabel 4.14 diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan dan pelatihan lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak ada variabel yang mendukung tidak adanya masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. 15 Pengujian Heteroskedastisitas 2

Model	Sig
Kepemimpinan	.584
Pelatihan	.680
Motivasi Intrinsik	.550

Sumber : Data yang diolah, 2023.lampiran 5

Hasil uji Glajser pada tabel 4.15 diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan,pelatihan dan motivasi intrinsik lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak ada variabel yang mendukung tidak adanya masalah heterokedastisitas dalam model regresi

4.5 Analisis Kuantitatif

4.5.1 Path Analisis

Pada penelitian analisis jaur ini dilakukan menggunka 2 model analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Persamaan Regresi 1

Model	Standardized Coefficients	T	Sig
	Beta		
Kepemimpinan	.250	2.763	.000
Pelatihan	.213	6.575	.000

Sumber: Data yang diolah 2023, lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier yang mencerminkan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y1 = 0,250 X1 + 0,595 X2

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel X1 (kepemimpinan) dan variabel X2 (pelatihan) berpengaruh positif terhadap Y1 (motivasi intrinsik).
- Variabel X1 (kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap Y1 (motivasi intrinsik) dengan koefisien regresi sebesar 0,250 dapat diartikan apabila kepemimpinan dilakukan dengan baik maka motivasi intrinsik akan meningkat.
- Variabel X2 (pelatihan) berpengaruh positif terhadap Y1 (motivasi intrinsik) dengan koefisien regresi sebesar 0,595 dapat diartikan apabila pelatihan dilakukan secara tepat maka motivasi intrinsik meningkat.

Tabel 4. 17 Persamaan Regresi 2

Model	Standardized Coefficients	T	Sig
	Beta		
Kepemimpinan	.232	3.244	.002
Pelatihan	.379	4.684	.000
Motivasi Intrinsik	370	5.059	.000

Sumber : Data yang diolah 2023, Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier yang mencerminkan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y2 = 0{,}232\ X1 + 0{,}379\ X2 + 0{,}370\ Y1$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel X1 (kepemimpinan), variabel X2 (pelatihan) dan variabel Y1 (Motivasi Intrinsik) berpengaruh positif terhadap Y2 (kinerja SDM).
- Variabel X1 (kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap Y2 (kinerja SDM) dengan koefisien regresi sebesar 0,232 dapat diartikan apabila kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kinerja SDM akan meningkat.
- Variabel X2 (pelatihan) berpengaruh positif terhadap Y2 (kinerja SDM) dengan koefisien regresi sebesar 0,379 dapat diartikan apabila pelatihan dilakukan dengan baik maka kinerja SDM meningkat.
- Variabel Y1 (motivasi intrinsik) berpengaruh positif terhadap Y2 (kinerja SDM) dengan koefisien regresi sebesar 0,370 dapat diartikan apabila motivasi intrinsik meningkat pada karyawa maka kinerja SDM meningkat.

4.5.2 Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh masing masing variabel bebas terhdap variabel terikat apakah hasilnya berpengaruh signifikan atau tidak. Dengan asumsi Jika t hitung > t table dan sign t < 0,05. maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel indepeden secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa hasil uji parsial sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 2.763 > 1.984 dan sig sebesar 0.000 <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X1) terhadap motivasi intrinsik (Y1)
- Nilai t hitung variabel pelatihan(X2) sebesar 6.575 > 1.984 dan sig sebesar 0.000 <0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X2) terhadap motivasi intrinsik (Y1)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil uji parsial sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 3.244 > 1.984 dan sig sebesar 0,002 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja SDM (Y2)
- Nilai t hitung variabel pelatihan (X2) sebesar 4.684 > 1.984 dan sig sebesar 0,000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan Pelatihan (X2) terhadap kinerja SDM (Y2)
- Nilai t hitung variabel motivasi intrinsik (Y1) sebesar 5.059 > 1.984 dan sig sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2)

4.5.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berguna untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi Model Regresi 1

Model	Adjusted R Square
1	.629
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan	
b. Dependent Variable: Motivasi Intrinsik	

Sumber: Data primer yang diolah 2023. Lampiran 6

Dari hasil tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 pada model regresi 1 diperoleh sebesar 0.629 yang berarti bahwa 62,9% variabel dependen motivasi intrinsik dapat dijelaskan oleh variabel independen dari kepemimpinan dan pelatihan, sedangkan sisanya 37,1% motivasi intrinsik dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi Model Regresi 2

Model	Adjusted R Square
1	.783
a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan , Pelatihan	
b. Dependent Variable: Kinerja SDM	

Sumber: Data primer yang diolah 2023. Lampiran 6

Dari hasil tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 pada model regresi 2 diperoleh sebesar 0,783 yang berarti bahwa 78,3% variabel dependen kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel independen dari kepemimpinan, pelatihan dan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya 21,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.6 Uji Sobel

Pengujian sobel bertujuan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, oleh karena itu diperlukan uji sobel. Uji sobel dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening antara kepemimipinan dan pelatihan terhadap kinerja SDM

4.6.1 Uji Sobel X1 terhadap Y2 Melalui Y1

Tabel 4. 20 Tabel Uji Sobel Model 1

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.163	Sobel test:	2.42469649	0.02312537	0.01532119
b	0.344	Aroian test:	2.38901024	0.02347081	0.01689383
s_a	0.059	Goodman test:	2.46203126	0.02277469	0.01381526
s_b	0.068	Reset all	Calculate		

Sumber: Print Out Uji Sobel,2023

Berdasarkan hasil perhitugan dari sobel test calculate diatas menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,42. Artinya nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,42 > 1,98 dan niliai sig sebesar 0,01 < 0,05 maka membuktikan bahwa motivasi intrinsik mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa pemimpin yang mempuyai kemampuan menyampaikan instruksi dengan jelas maka rasa tanggung jawab seorang karyawan akan meningkat sehingga jumlah produksi karyawan akan lebih banyak.

4.6.2 Uji sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1

Tabel 4. 21 Tabel Uji Sobel Model 2

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.490	Sobel test:	3.99990675	0.04214098	0.00006337
b	0.344	Aroian test:	3.97093251	0.04244847	0.00007159
s_a	0.075	Goodman test:	4.02952462	0.04183124	0.00005589
s_b	0.068	Reset all	Calculate		

Sumber: Print Out Uji Sobel,2023

Berdasarkan hasil perhitugan dari sobel test calculate diatas menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,99 . Artinya nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,99 > 1,98 dan nilai sig sebesar 0,00 < 0,05 maka membuktikan bahwa motivasi intrinsik mampu menjadi variabel intervening antara pelatihan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa

pelatihan dengan metode yang digunakan tepat karyawan akan dapat memegang tanggung jawab pekerjaannya sehingga jumlah produksinya akan lebih banyak.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Intrisik

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrintik. Hal ini menunjukkan makna bahwa kepemimpinan yang mampu menyampaikan instruksi dengan jelas akan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan sehingga rasa tanggung jawab kerja karyawan akan tinggi.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik, karena keberhasilan kepemimpinan diperlukan kemampuan dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada pemimpin yang mampu menyampaikan instruksi dengan jelas sehingga dapat memberikan dorongan semangat dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dengan cara membentuk dan menjaga relasinya kepada karyawan agar memiliki motivasi didalam diri setiap karyawan sehingga menciptakan kinerja yang lebih tinggi.

Kepemimpinan harus dapat memotivasi karyawan untuk megembangkan diri sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada saat karyawan mengalami hambatan dalam pekerjaannya seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan dan arahan sebagai bentuk motivasi agar karyawan mampu menghadapi hambatan tersebut dan dapat menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Edeline Ersanko P. & Lusiana I. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.

4.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrintik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik metode pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka menigkatkan motivasi karyawan sehinggan tanggung jawab karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi intrinsik. Hal tersebut dipengaruhi oleh indikator pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, dan metode pelatihan yang efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Materi pelatihan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karena materi pelatihan yang digunakan sesuai dan relevan dengan kebutuhan dan pelatihan. Untuk metode pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karena menggunakan metode serta media pengajaran yang canggih, menggunakan bahan pelatihan yang mudah dipelajari oleh peserta dan bentuk pelatihan yang menyenangkan sehingga karyawan menjadi termotivasi sehingga rasa tanggung jawab karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Arif Dimas J. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan mampu menyamaikan intruksi dengan jelas dan dilakukan dengan baik maka kinerja SDM akan meningkat

Kepemimpianan berpengaruh terhadap kinerja SDM, Karena pemimpin harus memiliki kemapuanmenyampaikan intruksi dengan jelas, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik, pemimpin harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidak jelasan dari apa yang disampaikan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menjadikan

tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat memaksimumkan kuantitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Anton, Yuliana (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja SDM

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan pelatihan penting dalam sebuah perusahaan, secara langsung pelatihan degan menggunakan metode yang tepat memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM, karena pelatihan harus disusun melalui metode pelatihan yang tepat terencana dan teprogram sehingga memiliki standar mutu yang baik dan mempunyai hasil serta dampak terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan pelatihan yakni meningkatkan kinerja SDM, agar pelatihan yang terencana dan terprogram sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan dilatih menggunakan metode pelatihan yang tepat sesuai dengan pekerjaan diperusahaan sehingga jumlah produksi karyawan menigkat lebih banyak. Adapun pelatihan yang diberikan seperti dikasih materi yang mudah dipahami oleh peserta pelatihan serta akan dibimbing oleh intruktur pelatihan yang mempunyai kualifikasi pelatih yang sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Rahma Hemawati et,al.(2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM . Hal ini yang berarti bahwa motivasi intrinsik karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab tinggi, maka kinerja SDM juga akan menignkat.

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM. Karena Motivasi intrisik berkaitan dengan tanguung jawab karyawan untuk melakukan kinerja. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Semakin tinggi tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan maka kontribusi karyawan kepada perusahaan akan ikut meningkat. Jika pemberian motivasi intrinsik yang diberikan terhadap karyawan baik seperti memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai prestasi, penghargaan, tanggung jawab maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi dan jumlah produksi karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Indri M. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik (Y1). Artinya semakin pemimpin mampu menyampaikan intruksi dengan jelas kepada karyawan akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan sehingga tanggung jawab karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik (Y1). Artinya semakin metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan itu tepat maka meningkatkan motivasi intriksik karyawan memeiliki rasa tanggug jawab yang tinggi.
3. Bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh postif signifikan terhadap kinerja SDM (Y2). Artinya semakin pemimpin menyampaikan intruksi dengan jelas maka kinerja SDM akan menigkatkan sehingga jumlah produksi akan menjadi lebih banyak.
4. Bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM (Y2). Artinya semakin pelatihan meggunakan metode yang tepat maka akan meningkatkan kinerja SDM sehingga jumlah produksinya akan semakin banyak
5. Bahwa motivasi intrinsik (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM (Y2). Artinya semakin motivasi intrinsik karyawan meningkat maka rasa taggung jawab karyawan semakin tiggi sehingga kinerja SDM akan menjadi meningkat dan produksinya akan menjadi lebih banyak
6. Berdasarkan hasil uji sobel bahwa motivasi intrinsik (Y1) dalam penelitian ini terbukti mampu menjadi variabel intervening antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja SDM (Y2).

7. Berdasarkan hasil uji sobel bahwa motivasi intrinsik (Y1) dalam penelitian ini terbukti mampu menjadi variabel intervening antara variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja SDM (Y2).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan pada PT Indomaju Textindo Kudus memiliki kelemahan yaitu pada memberikan dorongan semangat dan melakukan evaluasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan semangat dan mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan harus ditingkatkan lagi agar karyawan dapat merasa termotivasi dan meningkatkan kinerjanya
2. Berdasarkan hasil tanggapan respoden mengenai pelatihan pada PT Indomaju Textindo Kudus memiliki kelemahan yaitu pada kualifikasi pelatih, oleh karena itu pelatih harus mempunyai persyaratan kualifikasi yang ditentukan agar pelatihan yang diberikan dapat miningkatkan keahlian dan pengetahua para karyawan
3. Berdasarakan hasil tanggapan responden mengenai motivasi intrinsik pada PT Indomaju Textindo Kudus memiliki kelemahan yaitu pada pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya merupakan hal yang penting, oleh karena itu karyawan harus bisa lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penghargaan dari pimpinannya dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi karyawan dan membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugas.
4. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kinerja SDM pada PT Indomaju Textindo Kudus memiliki kelemahan yaitu pada kualitas kerja karyawan oleh karena itu karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini menggunakan metode pengisian kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan adanya data yang bias, misalnya responden mengisi kuesioner secara tidak jujur dan tidak sesuai dengan keadaan responden
2. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan, pelatihan dan motivasi intrinsik, sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lain lain. Untuk itu penelitian mendatang dapat diteliti hubungan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S. (2020). "Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasai yang Mempengaruhi Pemberdayaan". *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3).*

Afandi, P. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 1)".* Zanafa Publishing.

Azmi, M. S. Shihab, D. Rustiana, and D. P. Lazirkha. (2022) "The Effect Of Advertising, Sales Promotion, And Brand Image On Repurchasing Intention (Study On Shopee Users)," *IAIC Trans. Sustain. Digit. Innov.vol. 3, no. 2*

Bastanta Eka P., Marudut S., Erwin P. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Politeteknik Pariwisata Medan". *Jurnal Darma Agung Volume: 31, Nomor: 3.*

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019)."Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality". *International Journal of Hospitality Management.*77

Dian T., Edy T., Andi M.(2022)." Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe". *Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2022, Vol 3 (1)*

Dwi Danesty,D. (2021). "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 7, No 4*

Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Ichsanudin, I., & Gumantan,A. (2020). “Tingkat Motivasi Latihan UKM Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid”. *Journal Of Physical Education*

Indri M., M., Fauziah Nur S., Tiurlina H. (2023). “Pegaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota”. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol 3 No. 1*

Lilyana.B, Viola De Yusa., Irma Yutami (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras”. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 05 No. 3*

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang”. *Jurnal Mitra Manajemen, 4(6)*

Martinus S.et.al.(2023). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”. *Jurnal Ilmu ManajemenTerapan Vol. 4, No.4*

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1).*

Misra P. K. dan J. Mohanty (2021) “A review on training and leadership development: its effectiveness for enhancing employee performance in Indian construction industry,” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, vol. 1045, no. 1*

Muhammad Reza Anwar Nurdin, (2019). *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta". Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.Volume, 1 Nomor 2.*

Mutiya,Machasin, David, C. (2022). "Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Interveningpada PT. Telkom Pekanbaru". *Jurnal Daya Saing Vol. 8No. 3*

Nabawi, R. (2020). "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maneggio*: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.*

Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryta, T. (2018). "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan stit rakeyan santang karawang". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3).*

Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(1).*

Pratama, B. (2020). "Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA.*

Rena R., Muhammad Aththar R,Qois Khairullah , Lu'lu Alikadhiya F. (2023). "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia*" Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi (JPST) Vol.02 No. 02*

Roßnagel, C. S. (2018*)."Leadership and Motivation. In Leadership today".* Springer Texts in Business and Economics

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng". *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 11(2a)*

Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). "A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic*". International Journal Of Sociology, Policy And Law (Ijospl), 01(01).*

Siregar, G. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan. *repository.umsu.ac.id.*

Soulisa RR.(2020)."The influence of compensation, leadership and motivation on employee performance*". International Journal of Business Marketing Anf Management (IJBMM) 5(2)*

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai". *YUME: Journal of Management,4(1)*

Sugiyono (2019)."*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta

Sulaiman, Asanudin. (2020). "Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja*". Jurnal Akuntanika, Vol. 6, No. 1.*

Sumardika, I. M., & Suwandana, I. M. A. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung*". Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 5(2)..*

Wahyuningsih, S. (2019)."Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta*

Yoel Melsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu, dan Otanius Laia, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja

Pegawai".*Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane), Volume 1, Nomor 1*.

Yuan B. & Dwi,S. (2023). "Peran Kepuasan kerjasebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1*

Yuliana (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang". *Journal of Administration and Educational Management Volume 5, Nomor 1,*

Yusuf naim & Rini P. (2019), "Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar", *Jurnal Balanca, Volume 1, Nomor 2*