

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA USAHA KONVEKSI ADIGUNA KOTA BENGKULU**

**Azis Saefulloh<sup>1)</sup>, Sri Ekowati<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu

**Email :** [azissaefulloh19@gmail.com](mailto:azissaefulloh19@gmail.com)

[sriekowati@umb.ac.id](mailto:sriekowati@umb.ac.id)

***ABSTRACT***

This study aimed to find out the effect of training on employee performance with motivation as an Intervening variable in the Adiguna Convection Business at Bengkulu City. There were several factors that would be discussed in this study, including training and motivation as Intervening variables. The object in this study were 40 employees at the Adiguna Convection Business in Bengkulu City. In this study, the researcher employed data collection methods through conducting observation, interviews and distributing questionnaires. There were several data analysis techniques employed in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent responses, simple linear regression analysis, determinant coefficient, and hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the Training variable (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the Adiguna Convection Business in Bengkulu City. Then, the motivation variable (Z) mediates training positively and significantly on employee performance (Y) at the Adiguna Convection Business in Bengkulu City. Moreover, from the results of the simple linear regression test, the regression equation is gained as follows: The first equation,  $Z = 3.530 + 1.053 (X)$ . The second equation  $Y = 0.749 + 1.095 (X)$ . Third equation  $Y = 2.067 + 1.027 (Z)$

***Keywords:*** *Training, Motivation And Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana para karyawan itu pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya atau kegiatan di perusahaan tersebut. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang

siap pakai agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Dengan itu maka target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai perestasi kerja yang diha silkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015).

Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Danang Sunyoto, 2013, Onsardi, 2019). Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan (Taghulih, 2015). Anwar Prabu Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu serta melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan organisasi.

Menurut Handoko (2003) motivasi merupakan suatu alat yang digunakan oleh setiap orang untuk menuhi keinginannya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Terry, 2003 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014) Motivasi dapat diartikan sebagai upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Dengan jalan memotivasi para karyawan dapat diharapkan semangat dan prestasi kerja dapat ditingkatkan untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan bergairah. Menurut Manullang, 2004 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014) "Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan". Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2013).

UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau Badan usaha di semua sektor ekonomi (Tambuan, 2012). Sriyana (2010) mencatat bahwa usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mempunyai peranan penting dalam perekonomian lokal daerah. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan UMKM dalam menggerakkan aktivitas ekonomi regional dan penyediaan lapangan kerja. Namun, UMKM masih menghadapi berbagai masalah mendasar, yaitu masalah kualitas produk pemasaran dan sumber daya manusianya. Adapun regulasi dari pemerintah yang diperlukan untuk memberikan peluang berkembangnya UMKM meliputi perbaikan sarana dan prasarana, akses perbankan dan perbaikan iklim ekonomi yang lebih baik untuk mendukung dan meningkatkan daya saing mereka serta untuk meningkatkan pangsa pasar. Proses industrialisasi dan pembangunan industri sebenarnya merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti tingkat hidup yang lebih maju maupun taraf hidup yang lebih baik (Arsyad, 2010;353). Perjalanan bisnis yang dilalui oleh industri kecil selama ini tidak terlepas dari hasil kebijakan dan program pemerintah. Berbagai kebijakan pemerintah untuk mengembangkan industri kecil diharapkan pembangunan industri kecil akan mengarah pada industri yang efisien dengan kualitas produk yang semakin baik dan pada gilirannya dapat bersaing di pasar dalam negeri maupun ekspor dengan nilai tambah yang semakin tinggi untuk memperkuat perekonomian Indonesia (Sujianto, 2005). Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat penting bagi pertumbuhan perekonomian. Dalam perkembangannya UMKM banyak memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional, diantaranya memberikan peran dalam menyerap banyak tenaga kerja sehingga membantu pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran, memperluas lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat dan kontribusinya terhadap pendapatan Negara. Di Indonesia saat ini banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Dalam perkembangannya perusahaan-perusahaan mengalami persaingan yang sangatlah ketat diantara mereka yang memproduksi produk sejenis. Perubahan-perubahan yang cepat dalam bisnis menuntut mereka harus lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan dalam bersaing, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatian pada konsumen. Industri konveksi yang dalam persaingannya yaitu mengenai produk-produk seperti baju, celana dan lain-lain, saat ini semuanya beracuan pada biaya bahan baku sebagai pertimbangan untuk pembuatan produk agar dapat diterima oleh masyarakat.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Suyono pada Tanggal 29 Februari 2020, beliau mengatakan bahwa di usaha konveksi Adiguna memiliki permasalahan yaitu kinerja karyawan yang kurang baik dikarenakan karyawan lama ataupun baru belum bisa menguasai semua pekerjaan dan belum memiliki standar kerja yang bagus, itu di sebabkan karena faktor pelatihan yang masih kurang di terapkan di kalangan karyawan untuk mengembangkan inovasi kerja dan skil karyawan lebih multitalent terhadap pekerjaan yang ada dan khususnya karyawan-karyawan baru. Ini sangat berpengaruh besar ke kinerja yang di hasilkan karyawan karena kurangnya skil yang di miliki dan itu menyebabkan kurang tercapainya tujuan yang sudah di tetapkan. Dan beliau juga mengatakan salah satu pendorong agar permasalahan itu tidak jadi lebih buruk, salah satunya dengan adanya pemberian motivasi dari atasan untuk memberikan semangat dalam bekerja supaya dapat menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan. Melihat begitu pentingnya masalah pelatihan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan maka, Peneliti berusaha untuk meneliti dan menjelaskan faktor pelatihan kerja dengan di *Intervening* oleh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini di beri judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable *Intervening* Pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu”.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2013). Kinerja merupakan perestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2010).

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2004) yaitu:

1. Kuantitas; merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.

2. Kualitas; ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.
3. Keandalan; kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
4. Kehadiran; keyakinan karyawan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama; kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

Pada umumnya setiap organisasi sering mengalami suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah mengadakan program pelatihan kerja sebelum para karyawan baru memulai pekerjaan mereka pada suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E Sikula (2011) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan menurut Mangkunegara (2007) memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan; merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran pelatihan; harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (mesurabel).
3. Pelatih; mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
4. Materi; pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
5. Metode pelatihan; akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan; tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya untuk para bawahan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada pegawai. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik fisik maupun non fisik. Proses motivasi itu sendiri tidak dapat terlihat secara langsung. Keadaan yang terlihat adalah prilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut, begitupula sebaliknya. Untuk lebih jelasnya berikut akan dijelaskan mengenai definisi dari motivasi.

Indikator merupakan penanda pencapaian kompetensi dasar secara spesifik yang dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui ketercapaian tujuan pembelajaran. Adapun indikator motivasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Herzberg (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja; suatu keberhasilan atau pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja.
2. Pengakuan; besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, serta memberikan surat penghargaan atau hadiah berupa uang tunai.
3. Pekerjaan itu sendiri; besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, kesempatan belajar dan peluang.
4. Tanggung jawab; besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.
5. Kemajuan; besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat.
6. Pengembangan potensi individu; besar kecilnya karyawan berkembang ke tahap yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Usaha Konveksi Adiguna yang tepatnya berada di Jl. Kalimantan, Kp Kelawi, Sungai Serut Kota Bengkulu. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak mendapatkan perlakuan yang sama mengenai pelatihan maupun insentifnya dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi dan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas, Uji reabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Antara Variabel Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Z)**

	Coefficients <sup>a</sup>			
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3.530	2.711	1.302	.201
Pelatihan	1.053	.044	.969	23.995 .000

Sumber: Olah Data 2020

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Z = 3.530 + 1.053 (X)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien Regresi X (Pelatihan) sebesar 1.053 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan naik satu satuan maka Motivasi akan naik sebesar 1.053. Dengan asumsi variabel kinerja karyawan tetap atau =0.

**Tabel. 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Antara Variabel Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.749	2.439			.307	.761
Pelatihan	.095	.039	.976		27.722	.000

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olah Data 2020

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.749 + 1.095 (X)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

2. Koefisien Regresi X (Pelatihan) sebesar 1.095 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 1.095. Dengan asumsi variabel motivasi tetap atau =0.

**Tabel. 3**  
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  
 Antara Variabel Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	2.067	1.065			1.942	.060
Motivasi	1.027	.016	.996		66.156	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

*Sumber: Olah Data SPSS Versi 16, 2020*

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.067 + 1.027 (Z)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

3. Koefisien Regresi Z (Motivasi) sebesar 1.027 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 1.027. Dengan asumsi variabel pelatihan tetap atau =0.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.13.

**Tabel. 4**  
 Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>		
Model	Pengaruh	R Square
1	<b>Pelatihan -&gt; Motivasi</b>	<b>0.938</b>
	<b>Pelatihan - &gt; Kinerja Karyawan</b>	<b>0.953</b>

*Sumber: Olah Data 2020*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) persamaan pertama untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan terhadap motivasi sebesar 0,938 menunjukkan pengaruh dari faktor pelatihan terhadap motivasi sebesar 93.8 %. Persamaan kedua untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,953 menunjukkan pengaruh dari faktor pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 95.3 %. Selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Dengan Uji t (parsial)

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5**  
Hasil Uji Statistik t  
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
1	X->Y	1.095	27.722	2.02439	0.000	Signifikan
2	X->Z	1.053	23.995	2.02439	0.000	Signifikan
3	Z->Y	1.027	66.156	2.02439	0.000	Signifikan

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t hitung sebesar 27.722 lebih besar dari nilai t tabel (2.02439) dengan nilai signifikansi 0.000 (<0.050), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif suatu hubungan, dalam hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 1.095 yang berarti menunjukkan setiap variabel pelatihan meningkatkan satu-satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1.095. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

#### Motivasi Mengintervening Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh motivasi. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai koefisien jalur pelatihan ke motivasi menunjukkan nilai sebesar 1.053. Sedangkan nilai koefisien jalur motivasi ke kinerja sebesar 1.027. Sedangkan untuk menghitung pengaruh tidak langsung dilakukan dengan mengalihkan koefisien jalur antara pelatihan ke motivasi dengan motivasi ke kinerja



sehingga diperoleh hasil yaitu  $1.053 \times 1.027 = 1.081$ . Hal ini berarti setiap variabel pelatihan yang diintervening oleh motivasi mampu meningkatkan satu-satuan variabel kinerja karyawan sebesar 1.081. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 27.722 lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2.02439) dengan nilai signifikansi 0.000 ( $<0.050$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif suatu hubungan, dalam hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 1.095 yang berarti menunjukkan setiap variabel pelatihan mampu meningkatkan satu-satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1.095. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Uri Septiana (2019) dan Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020) Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diansyah Tatang Saepul (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Triyono, 2012). Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan menurut Siagian (2005), pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mencapai kinerja yang baik pula. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dengan nilai signifikansi, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini bertolak belakang dengan hasil observasi awal dimana pelatihan yang ada di usaha

konveksi ini masih kurang baik, setelah penelitian dilakukan ternyata hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan yang ada di usaha konveksi ini sudah baik. Akan tetapi masih perlu untuk terus ditingkatkan lagi, terutama untuk para karyawan yang masih baru agar dapat menambahkan skill dan kemampuan para karyawan. Hasil ini bisa bertolak belakang karena pada saat observasi hanya mewawancarai beberapa responden saja, sehingga hasilnya belum bisa menggambarkan secara keseluruhan keadaan di usaha konveksi adiguna.

### **Motivasi sebagai variabel intervening Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel pelatihan yang di *Intervening* oleh motivasi mampu meningkatkan satu-satuan variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai koefisien jalur pelatihan ke motivasi menunjukkan nilai sebesar 1.053. Sedangkan nilai koefisien jalur motivasi ke kinerja sebesar 1.027. Sedangkan untuk menghitung pengaruh tidak langsung dilakukan dengan mengalihkan koefisien jalur antara pelatihan ke motivasi dengan motivasi ke kinerja sehingga diperoleh hasil yaitu  $1.053 \times 1.027 = 1.081$ . Hal ini berarti setiap variabel pelatihan yang di *Intervening* oleh motivasi mampu meningkatkan satu-satuan variabel kinerja karyawan sebesar 1.081. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu dari (Muhammad Saiful Ma'arif) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*, Yang terdapat temuan Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian Miftakhu Rokhman Nur Ash Shidiq, Siti Nur Azizah Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto, Jurnal Ilmiah Manajemen, 2013 Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PKPPK PT. Angkasa Pura II Persero) adanya Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Maka dengan hasil pengujian data kuantitatif menjawab hasil penelitian dan terdapat temuan pada hipotesis yang menjawab adanya pengaruh positif pada motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Adapun dalam penelitian ini indikator yang paling berpengaruh dalam variabel motivasi adalah kekuatan motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk tetap semangat dalam bekerja.

Sondang P. Siagan (2014) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, seperti : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; Kebutuhan; Keinginan; Kepuasan kerja; dan Prestasi kerja yang dihasilkan. Dalam Pendapatnya Mangkunegara (2005) dan Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dan beberapa faktor lainnya. Motivasi pada dasarnya merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Banyak pakar yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Hasil penelitian variabel Motivasi Meng *Intervening* variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di dapatkan setiap variabel Pelatihan yang di *Intervening* Motivasi ke Kinerja Karyawan mampu meningkatkan satu-satuan variabel Kinerja Karyawan. artinya semakin tinggi Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan melalui

peningkatan Motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. penelitian ini sejalan dengan hasil Observasi awal dimana pelatihan kerja yang didorong dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada pada usaha konveksi adiguna kota Bengkulu.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu, Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan yang di *Intervening* oleh motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Andi Supangat, 2007, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametik*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Andi Supangat.2008. *Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Paramatik*. Jakarta : Kencana Prenada
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arsyad, Lincolin. 2010. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Dessler,Gary.2010.*ManajemenSumberDayaManusia*(edisikesepuluh).Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani handoko, 2003, *Manajemen*, edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79-88.
- Sonitra, S., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 1-10.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sondang Siagian P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sriyana, Jaka. 2010. *Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM): Studi Kasus Di Kabupaten Bantul*. Jurnal Bisnis Keuangan dan Akuntansi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Taghulih, I. A. (2015) 'The Effect Of Motivation , Career Development , And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Bank Sulutgo In Tagulandang', *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), pp. 925–930.
- Triyono (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: ORYZA.
- Veitzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.