JURNAL MANAJEMEN - VOL. 13 (1) 2021, 97-102
journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja

Lisa Harry Sulistyowati[1], Agustina[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon.
[1]Email: lisaharry128@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja pada salah satu perusahaan benang di Cirebon .Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat satu 1 variable independen yaitu pelatihan dan satu variable intervening yaitu motivasi serta satu 1 variable dependen yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian inisebanyak 56 karyawan benang PT. A Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi ganda serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi variable intervening dengan metode kausal step dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil persamaan yang didapatkan maka dinyatakan bahwa motivasi kerja bisa dijadikan variabel intervening dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja, walaupun pengaruhnya hanya 0,333

Kata Kunci: Pelatihan; motivasi; kinerja karyawan

Effect of training and work motivation as intervening variables in improving performance

Abstract

This study aims to determine the Effect of Training and Work Motivation as Intervening Variables in Improving Performance in one of the yarn companies in Cirebon. The research method used in this research is a quantitative method, in this study there is one independent variable, namely training and one intervening variable, namely motivation and one dependent variable, namely performance. The population in this study were 56 employees of PT. A Cirebon. The sampling technique in this study is saturated sample. The data collection technique used was a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple regression analysis and hypothesis testing using intervening variable regression analysis with the causal step method using SPSS application assistance. Based on the results of the equation obtained, it is stated that work motivation can be used as an intervening variable in the effect of training on performance, although the effect is only 0.333

Keywords: *Training; motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang semakin maju memicu semua 1ariab berupaya meningkatkan kemampuan untuk memiliki daya saing, karena 1ariab yang tidak dapat mengikuti perkembangan zaman dan tidak melakukan perubahan – perubahan kearah kemajuan maka 1ariab tersebut akan terpuruk dan menjadi penonton di 1ariab sendiri. Pada suatu perusahaan atau organisasi yang paling penting dalam jalannya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat memeberikan suatu 1ariab pada perusahana dan mempunyai peran penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Sumber daya yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan visi dan misi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia pada kantor juga harus diperhatikan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kapasitasnya masing – masing. Faktor lainnya adalah motivasi kerja yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan tekun sehingga dapat mecapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Target produksi karyawan pt. a april 2018 – maret 2019

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Selisih (Kg)
April	130,525.34	144,868.48	14,343.14
Mei	120,352.63	118,713.91	-1,638.72
Juni	63,125.60	46,631.42	-16,492.18
Juli	99,873.94	102,457.65	2,583.71
Agustus	97,604.89	91,872.44	-5,732.45
September	103,289.44	99,701.29	-3,588.15
Oktober	105,341.12	110,269.63	4,928.51
November	75,802.14	70,992.55	-4,809.59
Desember	33,420.31	27,660.59	-5,579.72
Januari	109,434.29	96,288.05	-13,206.24
Februari	62,692.82	67,040.43	4,347.61
Maret	109,629.74	108,654.84	-974.9

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari bulan April tahun 2018 hingga Maret 2019 terdapat tren penurunan jumlah produksi dan target perusahaan tidak selalu tercapai dengan apa yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target jumlah produksi terlihat terjadi pada bulan Mei, Juni, Agustus, September, November, Desember, Januari, maret.

Mengingat kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang ditetapkan, maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Goni, adolfina dan Sumarauw melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam hasil penelitianya menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih baik

Kinerja karyawan selain dipengaruh faktor pelatihan tentunya dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Salah satunya adalah motivasi kerja. Tuhumena, Kojo dan Worang (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukan hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan , itu artinya dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi motivasi kerja kemudian motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Darmawan, Supartha dan Rahyuda (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kasmir (2018) ada beberapa 5ariab pelatihan yang dijadikan sebagai dimensi, yaitu:

Peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, dan waktu pelatihan Sutrisno (2019:116) 7ariab – 7ariab yang dapat mempengaruhi 7ariable7 motivasi kerja yaitu: Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang fleksibel.

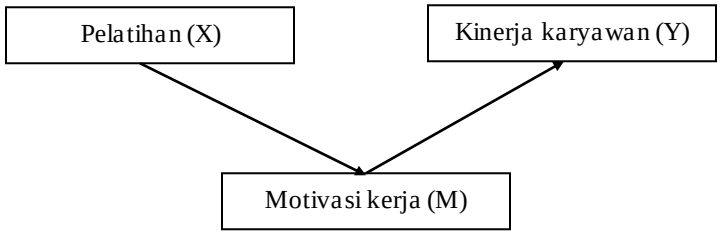
Pengertian Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kamir (2018) menjelaskan bahwa hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif, alasan pemilihan metode ini karena peneliti ingin mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja serta signifikansi motivasi sebagai variable intervening antara pelatihan terhadap kinerja melalui pengujian statistik. Dalam penelitian ini terdapat satu 1 variable independen yaitu pelatihan dan satu variable intervening yaitu motivasi serta satu 1 variable dependen yaitu kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian benang di PT. A Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi ganda serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi variable intervening dengan metode kausal step dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS.



Gambar 1. Analisis regresi variabel intervening dengan metode kausal step

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 3.1 dapat dituliskan tiga persamaan regresi berikut: (Suliyanto: 194).

Persamaan 1 : $\hat{Y} = \alpha\ 1 + c\ X$ Persamaan 2 : $\dot{M} = \alpha\ 2 + a\ X$ Persamaan 3 : $\hat{Y} = \alpha\ 3 + c'\ X + b\ M$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui bagaiamana derajat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 2. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853a	.728	.717	4.743

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.853, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada kategeori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.728, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 72,8%. Selainnya sebesar 27,2 % dipengaruhi factor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil analisis regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji menunjukkan nilai sig kurang dari 0,05 berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Hipotesis pertama yang disajikan dalam penelitian ini adalah : Ho : b = 0 ; pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hα : b ≠ 0 ; pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hipotesis kedua yang disajikan dalam penelitian ini adalah : Ho : b = 0 ; motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hα : b ≠ 0 ; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Coeficient

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.281	7.207		.594	.555
	pelatihan	.333	.067	.456	4.961	.000
	motivasi	.457	.086	.490	5.327	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berikut adalah hasil pengujian menggunakan software SPSS:

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig variabel pelatihan adalah 0,00 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel motivasi kerja adalah 0,00 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah

Y= 4,281 + 0,333 X1 + 0,457 X2

Kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya. Hipotesis pengujiannya sebagi berikut:

Ho : Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Hα : Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS

Tabel 4. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3186.914	2	1593.457	70.837	.000b
Residual		1192.211	53	22.495		
Total		4379.125	55			

Dependent Variable: kinerja

Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah 0,00 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Analisis regresi variable intervening dengan menggunakan metode kausal step membutuhkan langkah-langkah sebagai berikut:

Analisis regresi linier antara variable pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Hipotesis untuk analisis regresi variable pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah:

Ho : b = 0 ; pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hα : b ≠ 0 ; pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berikut adalah hasil pengujian menggunakan software SPSS

Tabel 5. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.691	8.448	1.857	.069
	pelatihan	.558	.064	.763	8.670	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig variabel pelatihan adalah 0,00 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah

Y= 15,691 + 0,558 X (persamaan 1)

Analisis regresi linier antara variable pelatihan (X) terhadap motivasi kerja (M) Hipotesis untuk analisis regresi variable pelatihan terhadap motivasi kerja adalah:

Ho: b = 0 ; pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hα: b ≠ 0 ; pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja Berikut adalah hasil pengujian menggunakan software SPSS

Tabel 6. Coeficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.946	10.907	2.287	.026
	pelatihan	.490	.083	.626	5.904	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig variabel pelatihan adalah 0,00 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah

M = 24,946 + 0,490 X (persamaan 2)

Analisis regresi linier antara variable pelatihan (X) dan motivasi kerja (M) terhadap kinerja (Y) Analisis regresi ini sudah diperoleh pada sub bab 4.1.3.2 hasilnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan tabel 4.5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y= 4,281 + 0,333 X + 0,457 M (persamaan 3)

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai variabel intervening karena pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (persamaan 1) dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (persamaan 2). Akan tetapi setelah memasukkan motivasi kerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap signikan meskipun nilai koefisiennya menurun dari 0,558 menjadi 0,333 (persamaan 3). Berdasarkan hal ini, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai variabel intervening parsial.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis pertama yaitu mengenai variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.763 yang artinya Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. ARIDA. Namun sayangnya peserta pelatihan kurang bersemangat dalam pelatihan, hal ini diketahui berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh oleh 56 responden. Artinya perlu ditingkatkan kembali sikap semangat karyawannya karena dengan adanya pelatihan diharapkan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga yaitu mengenai variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai 0.49 yang artinya Ha diterima, hal ini menujukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon. Karyawan mempunyai motivasi kerja yang tingi karena mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun untuk perhatian dari pimpinan itu masih kurang, pimpinan sebaiknya memperhatikan karyawannya baik dalam hal pekerjaan maupun hubungan kemanusiaan.

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil persamaan yang didapatkan maka dinyatakan bahwa motivasi kerja bisa dijadikan variabel intervening dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja, walaupun pengaruhnya hanya 0,333. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. ARIDA;

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon; dan

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dengan menambahkan motivasi sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Razak, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan, 2018. International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing

Edison, D., Anwar, D., & Komariyah, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandung: ALFABETA.

Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 172 - 185.

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kurniawan, Harry, Heryanto, 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research

Leonu, Paulus. Yani, Anhar. Abdurrahman, Akhmad. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: ALFABETA.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).

Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA. Umar. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2015). MANAJEMEN KINERJA. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Vandenabeele, Wouter, 2019 . The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM - Performance relationship. International Review of Administrative Sciences