



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i3>

Received: 03 Januari 2024, Revised: 08 Januari 2024, Publish: 14 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT.XYZ

Vanny Eka Marini¹, Masydzulhak Djamil²

¹Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email: ciresnoe127@gmail.com

²Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email: masydk@gmail.com

Corresponding Author: ciresnoe127@gmail.com¹

Abstract: *This thesis was created to test and determine the influence of leadership and motivation on employee performance at DPB1 PT. XYZ with training as an intervening variable. The research method used is a quantitative method. The entire research population, consisting of 131 employees, was taken using a non-probability sampling method. Analysis and testing techniques use Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this research show that leadership and motivation have a positive and significant effect on employee performance through training as a mediating variable. Training can fully mediate leadership and motivation variables on employee performance.*

Keyword: *Leadership, Motivation, Training, Employee Performance*

Abstrak: Tesis ini dibuat untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di DPB1 PT. XYZ dengan pelatihan sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Seluruh populasi penelitian, yang terdiri dari 131 karyawan, diambil melalui metode sampling non-probability. Teknik analisis dan pengujian menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan sebagai variabel mediasi. Pelatihan dapat memediasi secara penuh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kualitas SDM dalam industri keuangan menjadi lebih baik dan profesional sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawannya. Pelatihan dan pengembangan ini akan mengarah pada terciptanya sumberdaya manusia yang baik dan profesional. Dengan adanya sumberdaya manusia yang baik maka perusahaan dapat

mewujudkan visi misinya karena rencana maupun program yang telah dibuat dilaksanakan secara baik dan professional. Pelatihan dan pengembangan ini lebih difokuskan peningkatan kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal ini terkait dengan karir dan diperlukan menjadi upaya agar tidak terjadinya ketertinggalan sdm di organisasi tersebut. menjadi keliru satu bentuk pemenuhan kebutuhan pegawai, khususnya kebutuhan pelatihan diri (*self-completion*) yang nantinya dihubungkan dengan peningkatan karir pegawai.

Kepemimpinan dijadikan suatu permasalahan manajemen yang masih menarik untuk dikaji saat ini. Komunikasi yang luas, baik pada media elektronik maupun pada media cetak, seringkali memberikan pendapat serta pembahasan yang mengkaji masalah kepemimpinan. Tugas serta peran para pimpinan yang sangat esensial untuk mencapai misi, visi serta tujuan suatu organisasi, adalah salahsatu alasan kuat yang mendorong seseorang untuk terus mengkaji kompleksitas yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. salahsatu faktor terpenting atas kesuksesan serta kegagalan suatu organisasi yaitu dari kualitas yang dimiliki oleh pimpinan. Isu tentang kepemimpinan masih sebagai topik objek menarik bagi para peneliti bidang manajemen. Pekerjaan para pimpinan sangatlah krusial sehingga isu para pimpinan telah menjadi pusat perhatian para ahli pada bidang cara berperilaku hierarkis. Peran kunci dalam formulasi dan implementasi strategi suatu organisasi di pegang oleh pimpinan.

Penyebab karyawan tidak paham dan tidak fokus dengan memiliki angka presentase yang sangat besar, maka ini adalah bentuk kesalahan yang juga sering dilakukan dalam program pelatihan dan pengembangan sdm yaitu gaya bahasa dari pihak pelatih dalam program pelatihan yang sulit dimengerti. Kemudian materi terbilang kaku, dengan gaya penyampaian yang tidak mudah dimengerti, lalu hal ini dapat dikatakan hal tersebut, membuat proses belajar atau program latihan jadi kurang maksimal.

Pelatihan harus menjadi hal yang penting dalam program kerja organisasi karena jika tidak ada pelatihan maka kemajuan organisasi tidak akan terwujud. Semakin banyak waktu pelatihan yang dilakukan maka semakin banyak pula pegawai yang memiliki kapasitas yang besar dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rizki Pramuditya Kurniatama, Hendri Waryanto (2022), menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan. Akan tetapi penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati (2021) memiliki hasil tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar pengembangan kemampuan kepribadian dan intelektual pada SDM bisa memperoleh hasil yang maksimal maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan jabatan sehingga sejalan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankan oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu, bertitik tolak dari pola pikir tersebut pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap pegawai harus menyadari bahwa untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal maka diperlukan pelatihan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan hasil secara maksimal yaitu sesuai tuntutan masyarakat seiring dengan terus adanya perkembangan pada dunia pendidikan saat ini.

Terkait hal tersebut, maka penulis ingin mengkaji penelitian lebih lanjut “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. XYZ Di Departemen Pengawasan Bank 1.”

Hipotesis Penelitian

H1 = Pelatihan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan.

H2 = Pelatihan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi.

H3 = Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan.

H4 = Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi.

H5 = Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pelatihan.

H6 = Pelatihan memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H7 = Pelatihan memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan pengujian teknik non probability sampling dimana seluruh populasi dalam penelitian ini berjumlah 131 karyawan dijadikan sampel. Data primer diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian secara online. Data sekunder diperoleh dari IDAB1 divisi SDM di DPB1 PT. XYZ. Teknik analisis dan pengujian menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS3.0. Uji penelitian yang digunakan Uji Validitas Diskriminan, Uji Reliabilitas, Evaluasi Model Struktural (Inner Model), *Q-Square*, *Goodness of Fit*, Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung *Specific (Indirect Effect)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja

Adapun pengertian kinerja bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Setiap organisasi menginginkan kinerja yang terbaik yang dapat diberikan oleh pegawainya seperti yang dikemukakan oleh Ricardianto (2018), bahwa gambaran dari tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Robbins (2016), kinerja itu sendiri diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu Kualitas kerja, Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Kepemimpinan

Sutrisno (2016), berpendapat bahwa kepemimpinan artinya proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tugas asal para anggota gerombolan. Taryaman (2016), berpendapat bahwa ada suatu ilmu serta seni guna mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk dapat saling bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Christian (2018), dimensi kepemimpinan antara lain: *Telling, Selling, Participating, Delegating*.

Motivasi

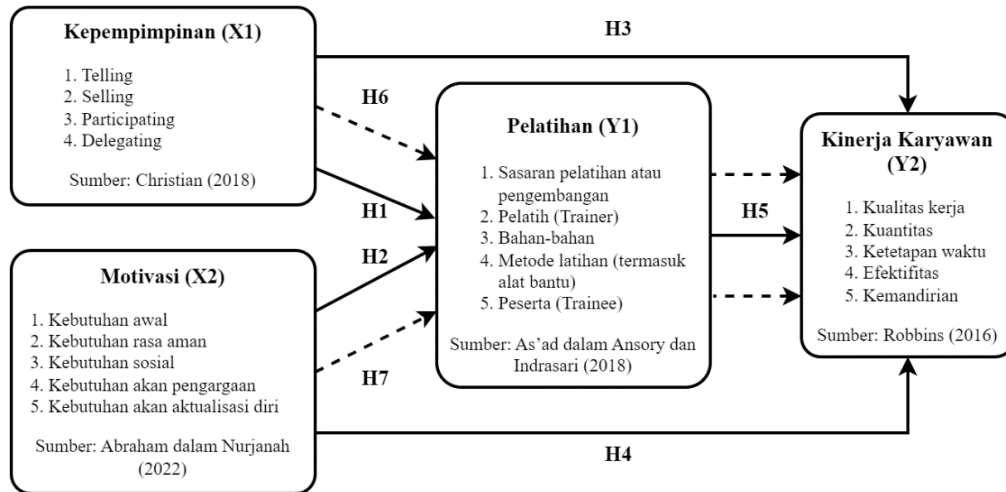
Sebagaimana diungkapkan Fauzi (2018), motivasi adalah proses yang akan menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) dari individu guna mencapai tujuan tertentu. Seperti yang ditunjukkan oleh Yusuf (2018), bahwa keinginan dan energi individu dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Abraham dalam Nurjanah (2022), komponen motivasi meliputi: Kebutuhan awal, Kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan realisasi diri.

Pelatihan

Seperti yang ditunjukkan oleh Noe (2020), upaya yang dilakukan organisasi melalui memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam berkerja. Menurut Jackson (2018), berpendapat

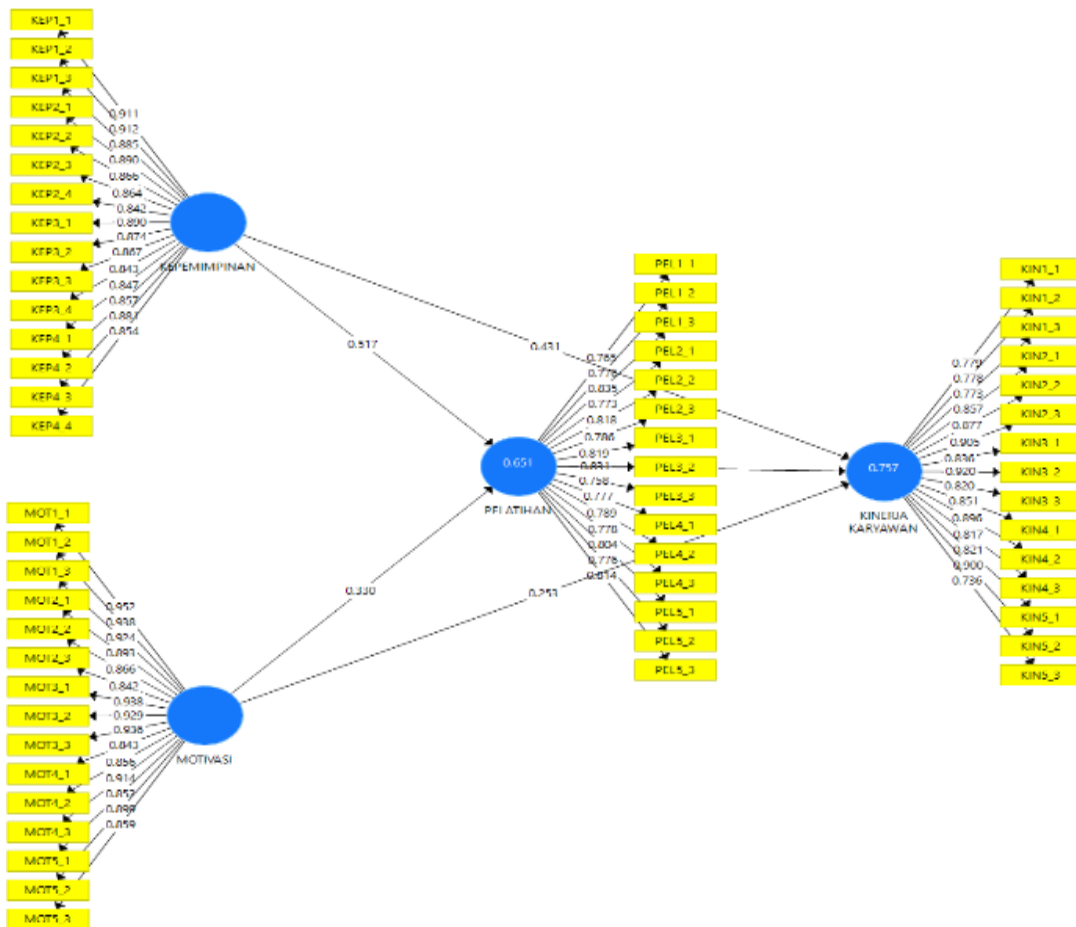
bahwa tujuan utama pemberian pelatihan dalam organisasi adalah agar kinerja pegawai dapat segera ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi pegawai.

Menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2016), dimensi pelatihan diantaranya yaitu Sasaran pelatihan atau pengembangan, Pelatih (*Trainer*), Metode pelatihan (termasuk alat bantu), bahan-bahan pelatihan, Peserta Pelatihan (*Trainee*).



Gambar 1. Analytical Framework Theory

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

1. Uji *Convergent Validity*

Hasil uji Convergent Validity pada outer model diatas menunjukkan bahwa gambar output menunjukkan loading yang cukup reliable untuk setiap indikator. Angka yang ditunjukkan indikator sudah lebih besar diatas 0,70; sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semua indikator telah valid karena tidak ada indikator dengan nilai di bawah 0,70.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Validitas
Kepemimpinan	0,761	Valid
Motivasi	0,804	Valid
Pelatihan	0,630	Valid
Kinerja Karyawan	0,705	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 1 menunjukan hasil perhitungan semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga semua instrumen pada indikator tersebut valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Hasil *Discriminant Validity (Cros Loading)*

	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pelatihan	Validitas
KEP1_1	0.911	0.759	0.720	0.716	Valid
KEP1_2	0.912	0.730	0.731	0.724	Valid
KEP1_3	0.885	0.702	0.722	0.679	Valid
KEP2_1	0.890	0.723	0.767	0.719	Valid
KEP2_2	0.866	0.695	0.715	0.696	Valid
KEP2_3	0.864	0.673	0.621	0.636	Valid
KEP2_4	0.842	0.683	0.616	0.568	Valid
KEP3_1	0.890	0.702	0.707	0.674	Valid
KEP3_2	0.874	0.725	0.660	0.646	Valid
KEP3_3	0.867	0.807	0.772	0.758	Valid
KEP3_4	0.843	0.770	0.694	0.686	Valid
KEP4_1	0.847	0.758	0.704	0.689	Valid
KEP4_2	0.857	0.690	0.633	0.626	Valid
KEP4_3	0.881	0.745	0.725	0.698	Valid
KEP4_4	0.854	0.716	0.698	0.692	Valid
KIN1_1	0.604	0.779	0.555	0.584	Valid
KIN1_2	0.607	0.778	0.617	0.578	Valid
KIN1_3	0.536	0.773	0.511	0.548	Valid
KIN2_1	0.696	0.857	0.738	0.664	Valid
KIN2_2	0.719	0.877	0.675	0.729	Valid
KIN2_3	0.761	0.905	0.746	0.660	Valid
KIN3_1	0.738	0.836	0.637	0.689	Valid
KIN3_2	0.786	0.920	0.700	0.646	Valid
KIN3_3	0.668	0.820	0.554	0.611	Valid
KIN4_1	0.748	0.851	0.716	0.723	Valid
KIN4_2	0.716	0.896	0.700	0.723	Valid
KIN4_3	0.726	0.817	0.691	0.697	Valid
KIN5_1	0.759	0.821	0.757	0.718	Valid
KIN5_2	0.774	0.900	0.712	0.656	Valid
KIN5_3	0.576	0.736	0.543	0.546	Valid
MOT1_1	0.776	0.763	0.952	0.718	Valid
MOT1_2	0.731	0.771	0.938	0.680	Valid
MOT1_3	0.734	0.730	0.924	0.675	Valid
MOT2_1	0.707	0.668	0.893	0.636	Valid
MOT2_2	0.730	0.701	0.866	0.712	Valid

MOT2 3	0.708	0.640	0.842	0.629	Valid
MOT3 1	0.749	0.773	0.938	0.681	Valid
MOT3 2	0.755	0.715	0.929	0.700	Valid
MOT3 3	0.735	0.738	0.936	0.686	Valid
MOT4 1	0.672	0.646	0.843	0.637	Valid
MOT4 2	0.693	0.640	0.856	0.607	Valid
MOT4 3	0.702	0.739	0.914	0.654	Valid
MOT5 1	0.668	0.653	0.852	0.688	Valid
MOT5 2	0.711	0.699	0.899	0.667	Valid
MOT5 3	0.729	0.709	0.859	0.649	Valid
PEL1 1	0.549	0.547	0.517	0.765	Valid
PEL1 2	0.601	0.692	0.600	0.776	Valid
PEL1 3	0.627	0.611	0.608	0.835	Valid
PEL2 1	0.623	0.631	0.531	0.773	Valid
PEL2 2	0.702	0.627	0.677	0.818	Valid
PEL2 3	0.613	0.607	0.618	0.786	Valid
PEL3 1	0.620	0.596	0.587	0.819	Valid
PEL3 2	0.598	0.624	0.636	0.831	Valid
PEL3 3	0.628	0.611	0.581	0.758	Valid
PEL4 1	0.575	0.573	0.562	0.777	Valid
PEL4 2	0.587	0.642	0.541	0.789	Valid
PEL4 3	0.615	0.617	0.566	0.778	Valid
PEL5 1	0.658	0.665	0.615	0.804	Valid
PEL5 2	0.613	0.599	0.603	0.776	Valid
PEL5 3	0.687	0.631	0.616	0.814	Valid

Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai *cross loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap pernyataan instrumen pada indikator yang terkait dengan variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Setiap variabel mempunyai nilai AVE lebih tinggi jia dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lainnya seperti tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Fornell - Larcker

	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pelatihan
Kepemimpinan	0.872			
Kinerja Karyawan	0.833	0.839		
Motivasi	0.803	0.789	0.897	
Pelatihan	0.782	0.780	0.746	0.794

Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

Discriminant validity dapat dilakukan dengan menggunakan *Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations (HTMT)*. Dianggap valid jika memiliki nilai HTMT<0,9. Model pengukuran penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Nilai HTMT

	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pelatihan
Kepemimpinan				
Kinerja Karyawan	0.849			
Motivasi	0.818	0.802		
Pelatihan	0.805	0.805	0.767	

Sumber: Data diolah, 2023

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.978	0.979
Kinerja Karyawan	0.970	0.973
Motivasi	0.982	0.984
Pelatihan	0.958	0.962

Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

Keandalan reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbachs alpha* dan nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang direkomendasikan > 0,7. Pada tabel di atas, nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh konstruk > 0,7 membuktikan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang disyaratkan.

Inner Model

Hasil Uji Inner Model pada Tabel 5 menunjukkan nilai R² pada variabel kinerja karyawan dan pelatihan memiliki nilai 0.757 dan 0.651. Menurut (Ghozali, 2015) bahwa Nilai R Square 0,75, 0,50, 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Maka variabel kinerja karyawan dan pelatihan memiliki pengaruh yang subtansial karena memiliki nilai R² diantara 0,5-0,7. Sedangkan nilai Q² kinerja karyawan dan pelatihan memiliki nilai 0.523 dan 0.401 dimana nilai tersebut Q² > 0 sehingga variabel tersebut memiliki *predictive relevance*.

Hasil pengujian Nilai SRMR memiliki nilai 0.051 sehingga model dinyatakan baik (good fit) karena memiliki nilai SRMR<80

Tabel 6. Hasil Uji Inner Model

Variabel	R²	Q²
Kinerja Karyawan	0.757	0.523
Pelatihan	0.651	0.401

Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

Tabel 7. Nilai SRMR

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.051	0.051

Sumber: Data diolah, Smart PLS (2023)

4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.431	0.434	0.082	5.239	0.000
Kepemimpinan -> Pelatihan	0.517	0.518	0.077	6.723	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.253	0.248	0.087	2.894	0.004
Motivasi -> Pelatihan	0.330	0.331	0.079	4.153	0.000

Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.255	0.257	0.057	4.492	0.000
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.132	0.133	0.037	3.548	0.000
Motivasi -> Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.084	0.085	0.027	3.076	0.002

Sumber: Data diolah, 2023

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pelatihan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_1 (pelatihan) sebesar 0,517, T-Statistic 6,723 dan *P-Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_1 (pelatihan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin baik dan tinggi kepemimpinan maka semakin baik dan tinggi pelatihan.

Motivasi berpengaruh terhadap Pelatihan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_2 (motivasi) terhadap Y_1 (pelatihan) sebesar 0,330, T-Statistic 4,153 dan *P-Values* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (motivasi) terhadap Y_1 (pelatihan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin baik dan tinggi motivasi maka semakin baik dan tinggi pelatihan.

Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) sebesar 0,431, T-Statistic 5,239 dan *P-Values* 0,000 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin baik dan tinggi kepemimpinan maka semakin baik dan tinggi kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_2 (motivasi) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) sebesar 0,253, T-Statistic 2,894 dan *P-Values* 0,004 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (motivasi) terhadap Y_2 (kinerja karyawan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin tinggi motivasi menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel Y_1 (pelatihan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) sebesar 0,255, T-Statistic 4,492 dan *P-Values* 0,000 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan variabel Y_1 (pelatihan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin tinggi pelatihan menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Pelatihan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) dengan mediasi Y_1 (pelatihan) sebesar 0,132, T-Statistic 3,548 dan *P-Values* 0,000 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan X_1 (kepemimpinan) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) dengan mediasi Y_1 (pelatihan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin tinggi pelatihan menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Pelatihan

Besarnya nilai *original sample* untuk variabel X_2 (motivasi) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) dengan mediasi Y_1 (pelatihan) sebesar 0,084, T-Statistic 3,076 dan *P-Values* 0,002 lebih kecil dari signifikansi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan X_2 (motivasi) terhadap Y_2 (kinerja karyawan) dengan mediasi Y_1 (pelatihan). Nilai pada *original sample* artinya adalah semakin tinggi pelatihan menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, dengan adanya mengadakan fasilitas pelatihan yang kuat dilakukan dengan komitmen dan konsisten, serta komunikasi yang lancar dan terjalin dengan baik maka akan berdampak semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Dan apabila kualitas kepemimpinan rendah, fasilitas pelatihan yang diberikan kurang akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Apabila pelatihan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan, maka motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Semakin tinggi pemberian pelatihan kepada karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah pelatihan, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Semakin baik dan meningkatnya kepemimpinan dan motivasi maka pelatihan akan semakin mudah untuk dilaksanakan dan dijalankan oleh Perusahaan. Semakin baik dan meningkatnya kepemimpinan dan kinerja maka pelatihan akan semakin mudah untuk dijalankan oleh Perusahaan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Ansory, A. F., Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Christian, D., Melinda, T. (2018). Leadership On Employees' Performance Terang Utama Abadi LTD. Through Sense Of Achievement. *Trikonomika*, 17 (2), 78-83. DOI: <https://doi.org/10.23969/trikononika.v17i2.1435>.
- Fauzi., Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12 (ed.)). Oxford University Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Robbins, S. P., Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media. Bogor.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Yusuf, H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.