

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Usaha Ja'far Medika Karanganyar Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

Aulia Dias Marfuah ✉ **Nur Achmad**²

¹² Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisa pelatihan karyawan serta motivasi berprestasi pada kinerja karyawan koperasi simpan usaha Ja'far Medika Karanganyar dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Metode kajian yang dipakai yakni metode kuantitatif. Pengambilan sampel, mempergunakan teknik sampling jenuh. Data utama dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebar melalui Google Form, memakai skala Likert. Populasi yang diteliti ialah 80 karyawan KSU Ja'far Medika Karanganyar yang sudah bekerja selama satu tahun. Untuk menganalisa data, dipakai Teknik Analisa PLS-SEM, yang memungkinkan prediksi serta eksplorasi berbagai model kompleks dengan beberapa syarat yang tidak terlalu ketat dalam data. PLS-SEM termasuk alat analisa yang tepat untuk keperluan itu. Selanjutnya, data dianalisa memakai PLS dengan bantuan perangkat lunak SMARTPLS. Hasil studi ini menunjukkan kinerja karyawan memberikan dampak negative pada kinerja karyawan tetapi Kompetensi kerja memediasi hubungan pelatihan kerja serta motivasi berprestasi pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan; Motivasi Berprestasi; Kompetensi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to analyze the impact of employee training and achievement motivation on the performance of employees of Ja'far Medika Karanganyar Savings and Loan Cooperative with competence as an intervention variable. This research employs a quantitative method with sampling technique using saturated sampling method. The main data was collected through a closed questionnaire distributed via Google Form, using a Likert scale. The population studied was 80 employees of KSU Ja'far Medika Karanganyar who had worked for one year. To analyze the data, the PLS-SEM Analysis Technique is used, which allows prediction and exploration of various complex models with some conditions that are not too strict in the data. PLS-SEM includes the right analytical tool for this purpose. Furthermore, the data was analyzed using PLS with the help of SMARTPLS software. The result of this study show that employee performance has a negative effect on employee performance but job competence mediates the relationship between job training and achievement motivation on employee performance.

Keywords: Employee Training; Motivation; Job Competency; Employee Performance

Copyright (c) 2024 Aulia Dias Marfuah

✉ Corresponding author :

Email Address : b100200022@student.ums.ac.id, nur.achmad@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi seperti sekarang, kemajuan dalam ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat. Setiap individu dihadapkan pada kebutuhan untuk memberi peningkatan kualitas kompetisi mereka, terutama di tempat kerja. Untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi, penting bagi perusahaan serta karyawan untuk mengelola kinerja mereka dengan baik. Ini melibatkan pengukuran kinerja dari berbagai sudut pandang, mulai dari visi serta misi perusahaan hingga strategi serta target yang ditetapkan. Istilah "penilaian" ataupun "pengukuran" merujuk pada berbagai kegiatan yang dilakukan untuk menilai nilai tertentu yang diminta oleh pelanggan. Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk memberikan informasi tentang sejauh mana rencana perusahaan dilaksanakan serta untuk menilai kinerja karyawan (Pearl Dlamini et al., 2022).

Menurut Siagian dalam studi oleh Fachrezi serta Hazmanan Khair (2020), kinerja karyawan bisa didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Setiap anggota tim di perusahaan diharapkan untuk berperan aktif dengan kinerja yang unggul karena kinerja perusahaan secara keseluruhan tergantung pada kontribusi positif yang diberikan oleh setiap individu di dalamnya. (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) menyatakan jika kinerja termasuk komponen kunci kapasitas seseorang untuk melakukan tugas tertentu. Seseorang harus mempunyai bakat alamiah dan motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan. Namun, tanpa pemahaman yang mendalam tentang tujuan yang ingin dicapai serta strategi yang diperlukan untuk mencapainya, kemauan serta kemampuan individu akan kehilangan efektivitasnya. (Alshebami, 2021).

Sarwar et al., (2020), menyatakan jika kompetensi ialah sifat-sifat yang mendasari seseorang dalam menentukan seberapa efektif mereka dalam melakukan pekerjaan ataupun sifat-sifat dasar individu yang secara langsung mempengaruhi kualitas ataupun kinerja yang luar biasa di tempat kerja ataupun dalam situasi tertentu, berdasarkan pada kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur. Kompetensi termasuk perpaduan diantara keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang bisa digunakan untuk memecahkan masalah bagi berbagai organisasi, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Hidayati et al., (2019), Pelatihan ialah suatu rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Tujuan dari pelatihan ini ialah untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan serta kebutuhan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan. Meskipun motivasi untuk berprestasi termasuk aspek penting dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan, tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang menunjukkan perilaku yang merugikan seperti kurangnya kedisiplinan, ketidakbertanggungjawaban, kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, serta kekurangan dalam menetapkan tujuan yang jelas (Nazir et al., 2019).

Hafee et al., (2019), menyatakan jika Motivasi termasuk kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu, seperti dorongan untuk belajar dan mencapai prestasi. Ini ialah aspek penting dalam produktivitas karyawan, karena mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan hanya

tidak cukup. Motivasi berprestasi ialah faktor kunci yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, menggerakkan mereka untuk bekerja dengan semangat dan energi penuh. Dengan mempunyai motivasi yang kuat, karyawan bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, mewujudkan lingkungan kerja yang produktif serta dinamis (Lee et al., 2022).

Research gap pada sebuah studi menyatakan jika tidak didapati bukti efek langsung dari pelatihan pada kinerja, tetapi didapati efek tidak langsung melalui variabel lain, yakni pembelajaran organisasi. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan untuk memberi peningkatan kinerja serta motivasi berprestasi serta kompetensi pada karyawan. Faktor internal yang memacu karyawan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan prestasi mereka ialah motivasi berprestasi. Hanya mereka yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi yang diinginkan yang akan berhasil mencapainya, walaupun ada juga faktor-faktor eksternal yang ikut berperan dalam proses itu.

METODOLOGI

Studi ini memakai penelitian kuantitatif. Studi kuantitatif digunakan karena data ataupun informasi yang diperoleh berupa angka sehingga dikembangkan menjadi model-model matematis ataupun hipotesa terhadap fenomena yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Menurut Bougie & Sekaran, (2017), populasi merujuk pada keseluruhan anggota yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang serupa, ini bisa mencakup individu dalam suatu kelompok, kejadian, ataupun objek yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan definisi itu maka populasi dari studi ini ialah seluruh karyawan KSU Ja'far Medika Karanganyar. Sampel menurut Arikunto (2019) termasuk Sebagian ataupun representasi dari populasi yang akan diteliti. Oleh karenanya, dalam studi ini, dilakukan pengambilan sampel secara menyeluruh untuk melibatkan 80 karyawan dari KSU Ja'far Medika Karanganyar. Karyawan yang sudah bekerja setidaknya selama satu tahun dipilih karena mereka telah mengalami serta memahami situasi serta kebijakan di KSU Ja'far Medika Karanganyar. Peneliti mempertimbangkan keberagaman latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja dari populasi, sehingga 80 karyawan sesuai dengan kategori yang ditetapkan.

Sumber data yang akan dipakai pada studi ini ialah survei dengan mendistribusikan angket ataupun kuesioner. Kuesioner ialah salah satu instrumen penting dalam pengumpulan data primer, serta juga dianggap penting karena bisa mengumpulkan informasi yang tidak bisa diperoleh melalui data sekunder. Survei dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, sehingga peneliti hanya perlu melakukan pengolahan data yang terkumpul.

Metode Analisa PLS-SEM dipakai sebagai instrumen untuk meramalkan serta menyelidiki pola-pola rumit dalam data, dengan kriteria yang lebih fleksibel, seperti yang dijelaskan oleh Gio dan rekan-rekan pada tahun 2019. Studi ini menerapkan teknik analisa data memakai PLS dengan memakai software SMARTPLS sebagai alat bantu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Outer Model

1. *Convergen Validity*

Sebuah tanda dinilai mempunyai validitas konvergen yang baik apabila nilai beban luarannya lebih tinggi dari 0,7. Berikut ini terdapat nilai beban luaran untuk berbagai tanda di variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pelatihan Karyawan (X1)	X1.1	0,963
	X1.2	0,900
	X1.3	0,935
	X1.4	0,955
	X1.5	0,924
	X1.6	0,848
Motivasi Berpretasi (X2)	X2.1	0,879
	X2.2	0,899
	X2.3	0,893
	X2.4	0,860
	X2.5	0,933
	X2.6	0,908
Kompetensi Kerja (Z)	Z.1	0,885
	Z.2	0,935
	Z.3	0,939
	Z.4	0,912
	Z.5	0,930
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,903
	Y.2	0,925
	Y.3	0,904
	Y.4	0,931
	Y.5	0,907
	Y.6	0,894
	Y.7	0,935

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang ada di Tabel 1, mampu dipahami jika sebagian banyak indikator variabel studi menampakkan nilai outer loading yang melampaui ambang batas 0,7. Meskipun demikian, Chin (1998) menekankan jika nilai loading diantara 0,5 hingga 0,6 telah dinilai memadai dalam memenuhi standar validitas konvergen. Dari hasil analisa itu, bisa disimpulkan jika tidak terdapat indikator variabel yang memiliki skor outer loading di bawah 0,5. Hal itu menunjukkan jika semua indikator itu layak ataupun valid untuk dipakai dalam studi, serta bisa dipertimbangkan untuk analisa lebih lanjut.

Selain memperhatikan nilai outer loading, validitas konvergen mampu dilakukan evaluasi dengan melalui nilai AVE > 0,5, menurut studi oleh Fornell dan Larcker (1981). Dibawah ini yakni nilai AVE dari setiap variabel studi yang menjadi pertimbangan:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.849	Valid
Motivasi Berpretasi (X2)	0.802	Valid

Kompetensi Kerja (Z)	0847	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.836	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

menurut data yang tertera di Tabel 2, tiap variabel yang dijalankan pengujian pada kajian ini menampakkan nilai AVE > 0,5. Pada konteks ini, variabel Pelatihan Karyawan mempunyai nilai 0,849, Motivasi Berpretasi mempunyai nilai 0,802, Kompetensi Kerja mempunyai nilai 0,847 dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai 0,838, Data ini memberikan indikasi jika setiap variabel yang diteliti mempunyai validitas diskriminan yang memadai.

2. *Descriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan dilaksanakan dengan memakai nilai cross loading. Sebuah indikator dinilai memenuhi suatu validitas diskriminan bila nilai cross loading indikator itu di variabel tertentu termasuk yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti yang diungkapkan oleh Chin (1998b). Dibawah ini disajikan nilai cross loading dari tiap indikator:

Tabel 3. Cross Loading

	Pelatihan Karyawan	Motivasi Berpretasi	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja
X1.1	0,963			
X1.2	0,900			
X1.3	0,935			
X1.4	0,955			
X1.5	0,924			
X1.6	0,848			
X2.1		0,879		
X2.2		0,899		
X2.3		0,893		
X2.4		0,860		
X2.5		0,933		
X2.6		0,908		
Y1			0,903	
Y2			0,925	
Y3			0,904	
Y4			0,931	

Y5	0,907
Y6	0,894
Y7	0,935
Z1	0,885
Z2	0,935
Z3	0,939
Z4	0,912
Z5	0,930

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 3, bisa diambil kesimpulan jika setiap indikator di variabel studi menampakkan nilai cross loading tertinggi pada variabel yang sesuai dilakukan perbandingan dengan variabel lain. Temuan ini mengindikasikan apabila indikator yang dipakai sudah berhasil secara baik dalam membedakan variabelnya masing-masing, menegaskan kevalidan diskriminan dari instrumen studi ini.

3. Uji Reliabilitas

Uji keandalan menggambarkan seberapa kokohnya serta stabilnya instrumen studi untuk menjalankan pengukuran dengan sebuah konsep maupun konstruksi (Abdillah dan Hartono, 2015). Dalam studi ini, keandalan diuji memakai teknik Composite Reliability dan Cronbach Alpha.

Penggunaan Composite Reliability bertujuan untuk menilai kehandalan indikator pada suatu variabel. Sebuah variabel disebut mempunyai keandalan komposit bila nilainya > 0.7. dibawah ini ialah nilai keandalan komposit dari berbagai variabel pada studi ini:

Tabel 4. Composite Reliability	
Variabel	Composite Reliability
Pelatihan Karyawan (X1)	0.971
Motivasi Berpretasi (X2)	0.961
Kompetensi Kerja (Z)	0.965
Kinerja Karyawan (Y)	0.973

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4, terlihat jika semua variabel studi memiliki skor composite reliability > 0.7. Pelatihan Karyawan mempunyai nilai 0.971, Motivasi Berpretasi mempunyai nilai 0.961, Kompetensi Kerja mempunyai nilai 0.965, serta Kinerja Karyawan mempunyai nilai 0.973. Hasil ini menegaskan jika semua variabel sudah mencapai tingkat reliabilitas yang memadai. Kesimpulannya, keseluruhan variabel pada studi ini bisa diandalkan karena mempunyai rasio reliabilitas yang besar.

4. Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas kedua yang dilaksanakan yakni memakai Cronbach's Alpha, sebuah metode statistika yang dipakai dalam mengevaluasi konsistensi internal pada

pengukuran reliabilitas media ataupun data psikometrik. Adapun Menurut Cronbach (1951), sebuah konstruk dinilai reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,60. Berikut yakni hasil nilai Cronbach's Alpha yang didapat pada kajian ini.

Tabel 5. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Pelatihan Karyawan (X1)	0.964
Motivasi Berpretasi (X2)	0.951
Kompetensi Kerja (Z)	0.955
Kinerja Karyawan (Y)	0.967

Sumber : Data primer diolah, 2024

Menurut data yang ada di Tabel 5, diambil kesimpulan apabila seluruh variabel pada kajian ini terdapat nilai cronbach alpha $> 0,6$. Hal itu memperlihatkan jika reliabilitas semua konstruk pada studi sudah terpenuhi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, bisa dinilai jika semua konstruk yang diamati bisa diandalkan.

5. Uji Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas dilaksanakan melalui evaluasi terhadap nilai tolerance serta unsur inflasi varian. Kondisi multikolinearitas bisa diidentifikasi dengan memeriksa apakah nilai tolerance melebihi ambang batas 0,1 ataupun apakah nilai VIF < 5 . Berikut ialah tabel menampilkan nilai VIF yang tercatat pada analisa ini:

Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja
Pelatihan Karyawan (X1)	4.719	4.038
Motivasi Berpretasi (X2)	3.129	3.038
Kompetensi Kerja (Z)	4.246	

Sumber : Data Analisa Primer, 2024

Menurut tabel 6, adapun hasil dari Statistik Kolinieritas (VIF) dipakai dalam mengevaluasi uji multikolinearitas dengan memeriksa nilai dari setiap variabel. Jika setiap variabel memiliki nilai di bawah batas cut off yang ditetapkan, yakni $> 0,1$ ataupun jika nilai VIF-nya < 5 , oleh karenanya hal itu memperlihatkan jika tidak ada pelanggaran pada uji multikolinearitas.

Analisis Inner Model

Pada studi ini, kami akan melakukan pembahasan temuan dari pengujian goodness of fit, analisa koefisien jalur, serta pengujian hipotesa secara rinci.

1. Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Penilaian struktural model dilaksanakan guna memahami kaitan antara variabel yang bisa diamati dengan variabel yang tersembunyi dari variabel prediktor mediator, serta utama, dan hasil pada satu kerangka model yang rumit. Evaluasi kualitas model ini dilaksanakan melalui dua uji, ialah R Square dan Q-Square.

R Square menggambarkan seberapa baik variabel yang diprediksi menjelaskan variasi dalam variabel terukur. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik tingkat penjelasan yang diberikan. Nilai-nilai R Square seperti 0.75, 0.50, serta 0.25 menandakan model yang bersifat moderat, lemah serta kuat secara berturut-turut

(Ghozali, 2015). Berikut ini ialah hasil dari koefisien determinasi yang dihasilkan di studi ini:

Tabel 7. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>
Kompetensi Kerja	0.925
Kinerja Karyawan	0.949

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Menurut hasil analisa pada Tabel 7, R-Square berfungsi sebagai indikator dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari variabel Pelatihan Karyawan, serta Motivasi Berpretasi terhadap Kompetensi Kerja. Nilai R-Square dengan nilai 0.925 ataupun 92,5% memperlihatkan jika hubungan antara variabel itu bersifat kuat. Selanjutnya, R-Square juga dipakai dalam mengukur pengaruh variabel Pelatihan Karyawan, serta Motivasi Berpretasi pada kinerja Karyawan, dengan nilai dengan nilai 0.949 ataupun 94,9%, menegaskan jika hubungan ini juga sangat kuat.

Langkah uji berikutnya yakni uji Q-Square. pada uji model struktural, nilai Q2 dipakai untuk menilai relevansi prediksi. Jika nilai Q2 positif ($Q2 > 0$), maka dari itu model itu mempunyai relevansi prediksi yang baik, sementara jika nilai Q2 negatif ($Q2 < 0$), oleh sebabnya model itu memiliki relevansi prediksi yang rendah. Berikut yakni hasil perhitungan Q-Square yang dicapai:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,925) \times (1 - 0,949)] \\ &= 1 - (0,075 \times 0,051) \\ &= 1 - 0,0003825 \\ &= 0,9996175 \end{aligned}$$

Dari temuan pada studi itu, ditemukan bila Q-Square mempunyai nilai dengan nilai 0,993004. Angka ini menampakkan jika sekitar 99% keragaman Pada data studi mampu diungkapkan oleh model studi yang dipakai, adapun sisanya sekitar satu persen diberikan pengaruh oleh beberapa unsur lainnya yang tidak ada dalam model. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan apabila model kajian ini mempunyai tingkat kecocokan yang optimal dengan data yang ada.

2. Uji Hipotesis

Pada kajian ini, untuk menguji hipotesis, bisa dipakai tabel nilai koefisien jalur guna menjalankan evalusi efek langsung, dampak tidak langsung khusus dalam menjalankan pengukuran mediasi.

Untuk memeriksa koefisien jalur, metode bootstrap dipakai untuk menentukan nilai t-statistics ataupun nilai p (rasio kritis), serta untuk membandingkannya dengan nilai sampel asli yang peroleh dari analisa. Ketika nilai $p < 0.05$, itu memperlihatkan adanya dampak langsung antar variabel; nilai $p > 0.05$ menampakkan sebaliknya. Pada studi ini, tingkat signifikansi ditetapkan pada t-statistic 1.96 (tingkat sig = 5%). apabila t-statistic > 1.96 , itu menampakkan adanya dampak signifikan. Proses pengujian hipotesa dilaksanakan dengan memakai aplikasi SmartPLS 3.2. Di bawah ini ialah hasil koefisien jalur yang didapatkan dari analisa.

Tabel 8. Path Coefisien (Direct Effect)

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pelatihan Karyawan		1,623	0,060	

(X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,077			Negatife Signifikan
Motivasi Berpretasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0,586	4,708	0,000	Positif Signifikan
Pelatihan Karyawan (X1) -> Kompetensi Kerja (Z)	H3	0,356	2,944	0,003	Positif Signifikan
Motivasi Berpretasi (X2) -> Kompetensi Kerja (Z)	H4	0,620	5,260	0,001	Positif Signifikan
Kompetensi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,406	3,751	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Sesuai dengan tabel 8, interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesa pertama menjalankan pengujian apakah Pelatihan Karyawan memiliki efek signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan. Menurut tabel itu menampilkan nilai *t-statistic* serta nilai 1.623 dengan banyaknya pengaruh dengan nilai 0.077 serta nilai *p-value* dengan nilai 0.060. Maka dari itu nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa ditarik simpulan bahwasannya hipotesa satu ditolak yang mana terdapat dampak negatife signifikan diantara Pelatihan Karyawan pada kinerja Karyawan.
2. Hipotesa kedua menjalankan pengujian apakah Motivasi Berpretasi memiliki dampak signifikan serta positif pada Kinerja Karyawan . Menurut tabel itu menampilkan nilai *t-statistic* dengan nilai 4.708 dengan banyaknya pengaruh dengan nilai 0.586 serta nilai *p-value* serta nilai 0.000. Maka dari itu nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa ditarik simpulan bahwasannya hipotesa kedua diterima dimana ada efek signifikan serta positif diantara Motivasi Berpretasi pada kinerja Karyawan.
3. Hipotesa ketiga menjalankan pengujian apakah Pelatihan Karyawan mempunyai dampak positif serta signifikan pada Kompetensi Kerja. Menurut tabel itu menampilkan nilai *t-statistic* dengan nilai 2.944 dengan banyaknya pengaruh dengan nilai 0.356 serta nilai *p-value* serta nilai 0.003. Maka dari itu nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa ditarik simpulan bahwasannya

- hipotesa ketiga diterima dimana ada efek signifikan serta positif diantara Pelatihan Karyawan pada Kompetensi Kerja.
4. Hipotesa keempat menjalankan pengujian apakah Motivasi Berpretasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada Kompetensi Kerja. Menurut tabel itu menampakkan nilai *t-statistic* dengan nilai 5.260 dengan banyaknya pengaruh dengan nilai 0.620 serta nilai *p-value* serta nilai 0.001. Maka dari itu nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa ditarik simpulan bahwasannya hipotesa ke empat diterima dimana ada efek signifikan serta positif diantara Motivasi Berpretasi pada Kompetensi Kerja.
5. Hipotesa kelima menjalankan pengujian apakah Kompetensi Kerja memiliki efek positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan. Menurut tabel itu menampakkan nilai *t-statistic* dengan nilai 5.620 dengan banyaknya pengaruh dengan nilai 0.406 serta nilai *p-value* dengan nilai 0.000. Maka dari itu nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05, oleh sebab itu bisa ditarik simpulan bahwasannya hipotesa kelima diterima dimana ada efek signifikan serta positif diantara Kompetensi Kerja pada kinerja Karyawan.

Specific Indirect Model

Langkah berikutnya ialah menjalankan pengujian tak langsung, yang ditunjukkan oleh hasil efek spesifik tidak langsung. Ketika nilai P-Value < 0,05, itu menampakkan signifikansi, menandakan peran variabel mediator pada memediasi efek variabel eksogen di variabel endogen secara tidak langsung.namun Sebaliknya, bilamana nilai P-Value lebih dari 0,05, itu menunjukkan ketidaksinifikan, mengindikasikan bila variabel mediator tidak memediasi efek variabel eksogen di variabel endogen secara tidak langsung, sehingga pengaruhnya bersifat langsung (Juliandi, 2018). Berikut yakni nilai-nilai spesifik dari model tidak langsung.

Tabel 9. Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1) -> Kompetensi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,145	2,252	0,025	Positif Signifikan
Motivasi Berpretasi (X2) -> Kompetensi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,252	3,158	0,002	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Hipotesa ke enam menjalankan pengujian apakah Kompetensi Kerja memediasi hubungan diantara Pelatihan Karyawan pada kinerja Karyawan. Sesuai dengan tabel itu memperlihatkan jika nilai *t-statistic* dengan nilai 2.252 yang maknanya

>1.96 serta nilai p value dengan nilai 0.025 yang maknanya <0.05. maka dari itu bisa ditarik simpulan jika variabel Pelatihan Karyawan pada kinerja Karyawan bisa di mediasi dengan Kompetensi Kerja.

2. Hipotesa ke Tuju menjalankan pengujian apakah Kompetensi Kerja memediasi hubungan diantara Motivasi Berprestasi pada kinerja Karyawan. Sesuai dengan tabel itu memperlihatkan jika nilai *t-statistic* dengan nilai 3.158 yang maknanya >1.96 serta nilai p value dengan nilai 0.002 yang maknanya <0.05. maka dari itu bisa ditarik simpulan jika variabel Motivasi Berprestasi pada kinerja Karyawan bisa di mediasi dengan Kompetensi Kerja.

Pembahasan

Studi ini membahas mengenai hasil analisa Pengaruh Pelatihan serta Motivasi Berprestasi Pada kinerja Karyawan Koperasi Simpan Usaha Ja'far Medika Karanganyar Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

1. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan termasuk investasi penting bagi perusahaan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, perusahaan bisa memberi peningkatan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya bisa memberi peningkatan profitabilitas perusahaan.

Studi ini menyatakan jika pelatihan karyawan memberikan dampak negative signifikan pada kinerja karyawan karena meskipun pelatihan karyawan **biasanya** mempunyai efek positif pada kinerja karyawan, ada beberapa kasus di mana pelatihan bisa berakibat negatif. Perusahaan perlu memastikan jika program pelatihannya dirancang dan diimplementasikan dengan baik untuk meminimalkan risiko efek negatif serta memaksimalkan manfaat pelatihan bagi karyawan serta perusahaan.

Kajian ini sama dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Hartika et al., 2023) dan (Hajiali et al., 2022) yang menampakkan bahwasannya pelatihan karyawan mempunyai dampak negative signifikan terhadap niat beli. Sesuai dengan hasil diatas, pelatihan karyawan mempunyai dampak negatif pada kinerja karyawan oleh karenanya hipotesa pertama ditolak.

2. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Motivasi berprestasi termasuk suatu unsur penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, penting untuk dicatat jika hubungan diantara motivasi berprestasi serta kinerja karyawan bisa dimoderasi oleh beberapa faktor. Oleh karenanya, perusahaan harus mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai prestasi, serta memberikan pelatihan serta pengembangan yang dibutuhkan karyawan untuk memberi peningkatan motivasi berprestasi serta kinerja mereka.

Studi ini menyatakan jika Motivasi berprestasi memberikan dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Kajian ini sama dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Fajriah et al., 2021) dan (Sitopu et al., 2021) yang menemukan bahwasannya motivasi berprestasi mempunyai efek signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Menurut hasil diatas, motivasi berprestasi memiliki dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan oleh karenanya hipotesa kedua diterima.

3. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan dengan efektif serta efisien. Pelatihan karyawan termasuk salah satu cara yang efektif untuk memberi

peningkatan kompetensi kerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka akan lebih likely untuk mempunyai kompetensi kerja yang tinggi. Oleh karenanya, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan karyawan untuk memberi peningkatan kompetensi kerja karyawannya serta memberi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kajian ini relevan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Deng et al., 2022) dan (Chen & Cuervo, 2022) yang menampakkan bahwasannya pelatihan karyawan mempunyai dampak positif serta signifikan pada kompetensi kerja, sehingga hipotesa ketiga diterima.

4. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kompetensi Kerja

Motivasi berprestasi termasuk suatu unsur penting yang bisa memengaruhi kompetensi kerja. Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi lebih likely untuk menunjukkan perilaku yang bisa membantu mereka belajar dan berkembang, memberi peningkatan pengetahuan serta keterampilan, serta memberi peningkatan kinerja mereka. Oleh karenanya, perusahaan harus mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai prestasi, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang untuk memberi peningkatan motivasi berprestasi serta kompetensi kerja mereka.

Kajian ini relevan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Wuryani et al., 2021) dan (Waskito, 2023) yang menampakkan bahwasannya motivasi berprestasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada kompetensi kerja, sehingga hipotesa keempat diterima.

5. Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Kompetensi kerja termasuk suatu unsur penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ja'far Medika Karanganyar. Karyawan dengan kompetensi kerja yang tinggi bisa berkontribusi pada peningkatan efisiensi serta efektivitas layanan, kualitas produk dan layanan, serta kepercayaan nasabah dan stakeholders. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kompetensi kerja termasuk kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan dengan efektif serta efisien.

Kajian ini relevan dengan kajian yang dijalankan oleh (Sabuhari et al., 2020) yang menampakkan bahwasannya Kompetensi kerja memiliki efek signifikan serta positif pada kinerja karyawan sehingga hipotesa kelima diterima.

6. Kompetensi Kerja memediasi hubungan diantara Pelatihan Karyawan terhadap kinerja Karyawan

Kompetensi kerja bisa memediasi hubungan diantara pelatihan karyawan serta kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ja'far Medika Karanganyar. Pelatihan karyawan bisa membantu memberi peningkatan kompetensi kerja karyawan, yang pada gilirannya bisa memberi peningkatan kinerja karyawan.

Kajian ini sama dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Andriani Yasin & Nur, 2021) yang menampakkan bahwasannya Kompetensi kerja sanggup memediasi hubungan diantara pelatihan karyawan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesa keenam diterima.

7. Kompetensi Kerja memediasi hubungan diantara Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Karyawan

Ketika karyawan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, mereka bisa lebih gampang mengetahui apa yang diharapkan dari mereka serta bagaimana mereka bisa mencapai tujuan mereka. Hal

itu akan membantu mereka untuk lebih fokus dan termotivasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang bagus akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta rintangan yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaannya. Kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan ini akan semakin memberi peningkatan motivasi mereka untuk berprestasi. Kompetensi kerja termasuk suatu unsur penting yang bisa memengaruhi motivasi berprestasi serta kinerja karyawan. Organisasi yang ingin memberi peningkatan kinerja karyawannya perlu fokus pada pengembangan kompetensi kerja karyawannya.

Studi ini relevan dengan studi yang dijalankan oleh (Nasution & Priangkata, 2022) yang menampakkan bahwasannya Kompetensi kerja sanggup memediasi hubungan diantara motivasi berprestasi pada kinerja karyawan, sehingga hipotesa ketuju diterima.

SIMPULAN

Dilihat dari hasil studi yang sudah dilaksanakan maka studi ini mampu ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Pelatihan karyawan mempunyai dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan oleh karenanya hipotesa pertama ditolak.
2. Motivasi berprestasi memiliki efek signifikan serta positif pada kinerja karyawan oleh karenanya hipotesa kedua didukung.
3. Kompetensi kerja memiliki efek signifikan serta positif pada kompetensi kerja, oleh karenanya hipotesa ketiga didukung.
4. Motivasi berprestasi mempunyai efek positif serta signifikan pada kompetensi kerja, oleh karenanya hipotesa ketiga didukung.
5. Kompetensi kerja mempunyai efek positif serta signifikan pada kinerja karyawan, oleh karenanya hipotesa kelima didukung.
6. Kompetensi kerja memediasi hubungan pelatihan kerja pada kinerja karyawan, oleh karenanya hipotesa ke enam didukung.
7. Kompetensi kerja memediasi hubungan motivasi berprestasi pada kinerja karyawan, oleh karenanya hipotesa ke tuju didukung.

Referensi :

- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Andriani Yasin, N., & Nur, I. A. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 10).
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (ke 6). Alfabeta.
- Chen, S., & Cuervo, J. C. (2022). The influence of transformational leadership on work engagement in the context of learning organization mediated by employees' motivation. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0011>
- Deng, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., & Samad, S. (2022). Conceptualizing the Role of Target-Specific Environmental Transformational Leadership between Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behaviors of Hospital Employees. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19063565>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fajriah, Y., Muis, N., Yanti, R., & Halim, A. (2021). The Influence of Motivation, Ability and Experience on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4, 1. <https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.829>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE HEALTH. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Lee, Y., Kim, H. L., & Hyun, S. S. (2022). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Service Performance after Parental Leave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052715>
- Nasution, M. I., & Priangkatar, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESSET)* (Vol. 1, Issue 1). Jeffrey & Dinata. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business: A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie* (6th ed.). Alfabeta.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Waskito, J. (2023). PENGARUH TACIT KNOWLEDGE DAN TECHNOLOGICAL CAPABILITY DENGAN MEDIASI INNOVATION BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI. *Versi Cetak*, 7(2), 357–373. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.23469>
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>