Manajerial:
Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial

Peranan Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Kota Bandung

Nasya Retnadella, Hady Siti Hadijah, Abi Sopyan Febrianto*

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia
*Correspondence: E-mail: nasyard26@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to investigate the underperformance of employees at three coffee shops located in Bandung City, namely Kawan Kopi, Work Coffee, and Secangkir Temu. This issue necessitates the implementation of alternative solutions that yield long-term advantages by enhancing the efficacy of job training and boosting work motivation. Hence, the objective of this study is to validate the impact of job training on employee performance, with work motivation acting as a mediator. The study employed an explanatory survey methodology. The data for this study were collected by administering questionnaires to a sample of 80 operational staff and 3 Human Resources Managers with a minimum work experience of 1 year. Through the utilization of descriptive analysis and path analysis employing the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). The job training was found to be highly successful, although the motivation for learning and employee performance were both rated as low. The study findings indicate a clear and substantial impact of job training on employee performance, which is further influenced by work motivation.

© 2025 Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 10 Oct 2024
First Revised 25 Oct 2024
Accepted 25 Apr 2025
First Available online 01 Jun 2025
Publication Date 01 Jun 2025

Keywords:
Employee Performance, Work Motivation, Job Training

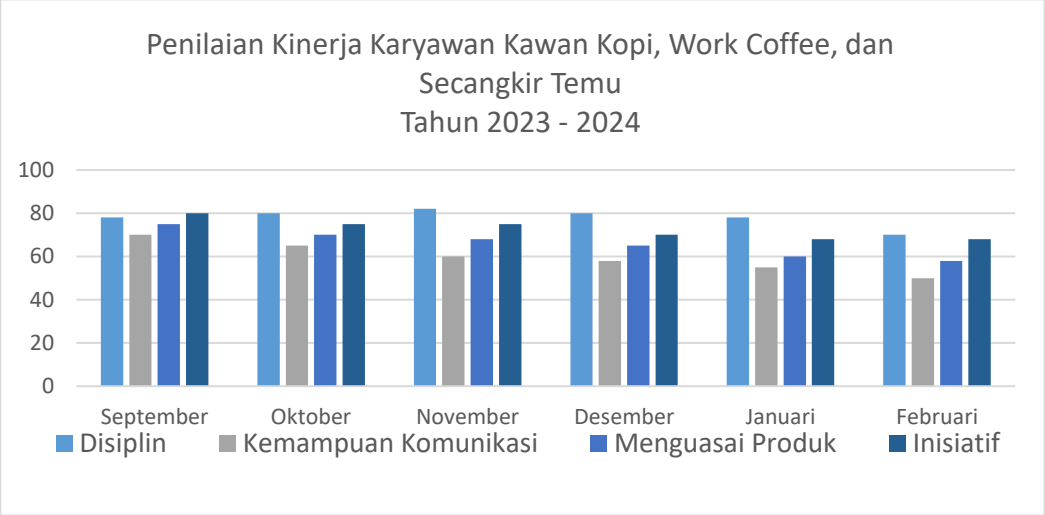
1. PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, perkembangan teknologi berlangsung sangat pesat, menghasilkan berbagai inovasi mesin dan sistem otomatis yang mampu menggantikan sebagian fungsi tenaga manusia dalam proses operasional. Meskipun demikian, keberadaan karyawan tetap menjadi komponen yang tidak tergantikan dalam sebuah organisasi. Karyawan merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan, sehingga harus dikelola secara optimal melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang efektif (Yuniarsih & Suwatno, 2013). Perusahaan memerlukan SDM yang terampil, memiliki wawasan yang luas, serta mendukung visinya (Febrianto & Nurwaqiah, 2023). Dalam menghadapi tantangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif dan inovatif. SDM berkualitas tinggi menjadi pilar utama dalam mendukung keberhasilan organisasi di berbagai sektor, baik itu industri barang maupun jasa. Pramuditha et al. (2021) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan di semua sektor, karena SDM menjadi penggerak utama dari perencanaan hingga pelaksanaan strategi organisasi.

Namun demikian, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, khususnya dalam hal kinerja karyawan. Masalah ini tidak hanya berdampak pada pencapaian produktivitas, tetapi juga dapat menghambat pertumbuhan dan daya saing perusahaan, terlebih di sektor jasa seperti industri coffeeshop yang sangat mengandalkan kualitas layanan dan pengalaman pelanggan. Terkait dengan fokus penelitian ini, terdapat tiga coffeeshop yang menjadi objek kajian, yaitu Kawan Kopi, Work Coffee, dan Secangkir Temu. Ketiganya merupakan bisnis yang bergerak di sektor makanan dan minuman, yang sangat bergantung pada performa karyawan dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

Kerugian ini sejalan dengan wawancara pada tanggal 5 Maret 2024 dengan HRD Human Resources Departemen Kawan Kopi, Penanggung Jawab Work Coffee Microshop dan Direktur PT Sepasang Cangkir Temu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ditemukan fenomena menurunnya pendapatan Coffee shop tersebut selama 6 bulan terakhir. Berawal dari fenomena tersebut, penelitian ini mendalami kasus melalui observasi pra penelitian dan menemukan permasalahan yang sama, mereka berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan penyebab utama dari menurunnya pendapatan. Hal ini dibuktikan oleh data kinerja karyawan, seperti yang digambarkan pada Gambar 1.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570



Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Kawan Kopi, Work Coffee, dan Secangkir Temu
Sumber: HRD Kawan Kopi, Work Coffee, dan Secangkir Temu (Maret 2024)

Berdasarkan data pada Gambar 1 ditemukan bahwa adanya kesamaan dari 3 Coffee Shop tersebut, yaitu fenomena kinerja karyawan yang semakin menurun, khususnya pada indikator kemampuan komunikasi dan kemampuan menguasai produk. Kedua indikator ini sangat berkaitan erat dengan pelanggan, jika karyawan tidak memiliki kemampuan komunikasi dan kemampuan menguasai produk yang baik, maka penjualan akan semakin menurun. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika kinerja karyawannya semakin menurun. Dilihat dari fenomena yang berlangsung selama 6 bulan terakhir ini artinya karyawan tidak memiliki keterampilan yang cukup dan memiliki dorongan motivasi yang rendah untuk belajar dan berkembang.

Motivasi yang rendah ini sejalan dengan hasil wawancara, sehingga dapat disimpulkan bahwa sejak 6 bulan terakhir, beberapa karyawan kurang percaya diri dalam menghadapi pelanggan yang berdampak pada kurangnya kesigapan dan terkesan berusaha menghindari tugas untuk melayani pelanggan. Karena hal ini, ketiga coffee shop seringkali dihadapkan dengan beberapa komplain dan komentar negatif dari pelanggan. Mereka sangat khawatir dan masih mencari alternatif solusi untuk masalah ini.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja yang ditandai dengan kurangnya rasa percaya diri, kurang kesigapan dalam melayani pelanggan, dan terkesan berusaha menghindari tugasnya. Berdasarkan fenomena penurunan motivasi karyawan ini, diduga pelatihan kerja merupakan langkah paling tepat untuk mengatasi masalah yang dialami perusahaan. Handoko (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sehingga pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan pengetahuan produk dan kemampuan *hospitality* yang cukup, karyawan akan termotivasi menjadi lebih percaya diri dalam membuat produk dan berkomunikasi dengan tamu, hal ini akan meningkatkan kesigapan dalam melakukan tugasnya jika mereka sudah menguasai spesifikasi dari pekerjaannya.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan Coffeeshop Kawan Kopi, Work Coffee, dan Secangkir Temu di Kota Bandung.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan Kerja

Pembentukan suatu organisasi instansi erat kaitannya dengan pertumbuhan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya, dengan penekanan khusus pada peningkatan kualitas dan keterampilan instansi tersebut. Hal ini pada gilirannya akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai, yang menuntut komitmen kuat untuk menciptakan program pelatihan (Susanti, 2021). Pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempersiapkan mereka agar mampu menguasai tugas pekerjaan yang belum dikuasai sebelumnya (Dhyan & Parashakti, 2021).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Noe (dalam Putri et al., 2018), pelatihan merupakan suatu inisiatif yang dilakukan secara sengaja oleh suatu organisasi untuk membantu karyawan dalam memperoleh informasi, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaannya, dengan tujuan untuk menggunakannya dalam tugas pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu program yang diberikan oleh pimpinan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan agar sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya kegiatan pelatihan, mereka yang melakukan usaha yang tidak mungkin berhasil tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah "motif" dan merujuk pada kekuatan bawaan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan atau terlibat dalam perilaku tertentu. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku, seperti dirangsang, didorong, atau menghasilkan kekuatan untuk terlibat dalam perilaku tertentu (Alfathan & Winata, 2022). Menurut Hafidzi et al. (2019), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong semangat seseorang untuk bekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja sama, berkinerja baik, dan terlibat penuh dalam upaya mereka untuk memperoleh kepuasan. Motivasi merupakan kekuatan mendasar yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 154), motivasi mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk terlibat atau tidak terlibat dalam tindakan tertentu. Faktor-faktor ini dapat bersifat positif atau negatif dan terkait dengan pekerjaan.

Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai dorongan kuat yang mendorong individu mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, kontribusi manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Untuk menyelaraskan perilaku manusia dengan tujuan organisasi, sangat penting untuk memahami motivasi yang mendasari individu di dalam organisasi. Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong utama tindakan orang dan dapat dianggap sebagai manifestasi paling mendasar dari motivasi mereka.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Mangkunegara dalam Wahyono, 2022). Menurut Kiruja (dalam Kharisma & Rosia, 2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup unsur keterampilan, pelatihan, serta ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Masalah kinerja telah menjadi tantangan umum yang dihadapi oleh semua perusahaan dan lembaga pemerintah. Jika karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, organisasi harus segera memperbaiki situasi tersebut. Karyawan dapat berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, yang secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Faradina & Sojanah, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory survey*, dikarenakan untuk mencari informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebar kepada 80 orang karyawan operasional dan 3 orang manajemen dari ketiga coffeeshop yaitu Kawan Kopi, Work coffee dan Secangkir Temu. Explanatory Survey ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada tiga Coffee shop di Kota Bandung.

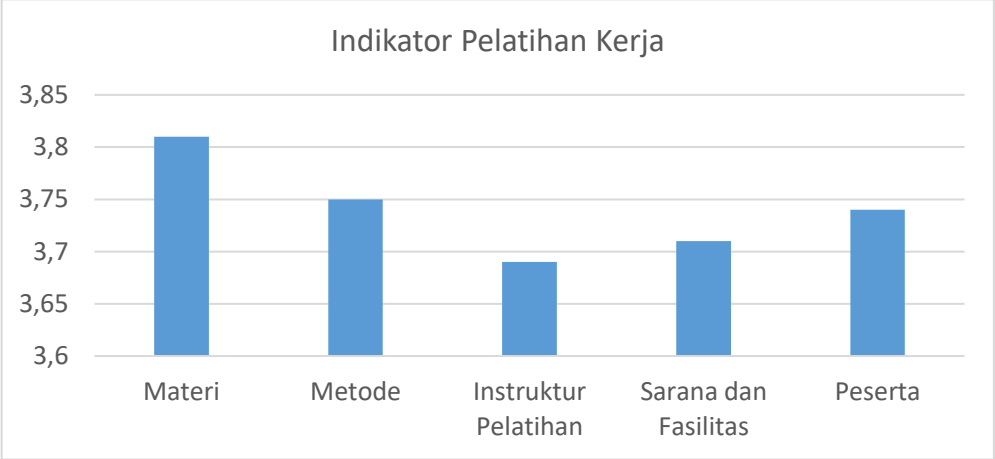
Instrumen penelitian berupa data angket yang terbagi 2, yang pertama diberikan kepada karyawan untuk memperoleh tanggapan terhadap 5 indikator pelatihan kerja yaitu materi, metode, instruktur pelatihan, sarana & fasilitas, dan peserta yang dibagi menjadi 10 item pernyataan. Adapun variabel motivasi kerja dinilai berdasarkan 5 indikator yaitu faktor daya pendorong, kemauan, tanggung jawab, kewajiban, dan membentuk keahlian. Selanjutnya variabel kinerja karyawan diberikan kepada manajemen untuk memperoleh tanggapan terhadap 4 indikator penilaian yaitu kualitas, kemauan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik analisis deskriptif dan analisis jalur. Uji efek langsung dan efek tidak langsung digunakan untuk pengujian hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 orang sampel karyawan operasional pada ketiga *Coffee Shop* di Kota Bandung, diperoleh gambaran efektifitas penerapan pelatihan kerja di ketiga *coffee shop* yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74 dalam kategori efektif. Gambaran pelatihan kerja ini diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu materi, metode, instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas, dan peserta. Hasil perhitungan yang diperoleh dari setiap indikator pelatihan kerja dapat diilustrasikan dalam Gambar 2 berikut.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570



Gambar 2. Grafik Batang Rata-Rata Skor Indikator Variabel Pelatihan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Indikator Materi memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu 3,81. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai Materi yang digunakan dalam Pelatihan Kerja sangat baik dan menganggapnya bermanfaat. Indikasi Instruktur Pelatihan mempunyai capaian rata-rata terendah dengan skor 3,69. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan penilaian yang lebih rendah akan tetapi masih dalam kategori efektif. Berdasarkan 5 indikator pengukuran yang digunakan, diperoleh nilai *loading factor* sesuai Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Variabel Pelatihan Kerja

Item	Outer Loading
X1.1	0,842
X1.2	0,885
X2.1	0,854
X2.2	0,826
X3.1	0,831
X3.2	0,898
X4.1	0,850
X4.2	0,896
X5.1	0,884
X5.2	0,869

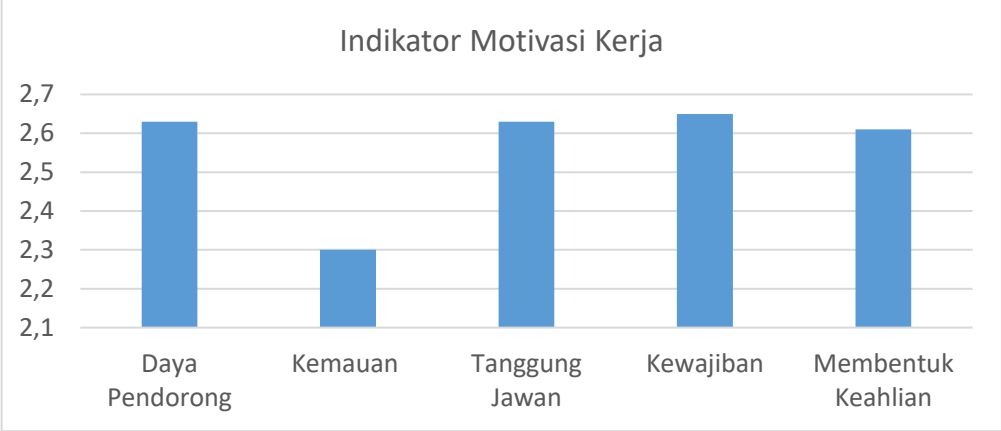
Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Nilai *Loading factor* menggambarkan sejauh mana setiap item pernyataan dalam skala pengukuran mencerminkan konstruk Pelatihan Kerja. Item pernyataan X3.2 terkait penguasaan instruktur terhadap materi yang disampaikan memiliki *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,898. Artinya, gambaran materi yang disampaikan kepada karyawan sangat berhubungan dengan Pelatihan Kerja secara keseluruhan. Item pernyataan X2.2 mengenai metode yang sesuai dengan materi memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,826.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

4.2. Analisis Motivasi Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran tingkat Motivasi Kerja pada ketiga *coffee shop* di Kota Bandung yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 dalam kategori **Tidak Baik**. Gambaran motivasi kerja ini diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu Daya Pendorong, Kemauan, Tanggung Jawab, Kewajiban, dan Membentuk Keahlian. Hasil perhitungan yang diperoleh dari setiap indikator Motivasi Kerja dapat diilustrasikan pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik Batang Rata-Rata Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, indikator Sarana dan Prasarana memperoleh skor rata-rata tertinggi, yakni 2,63. Responden memberikan penilaian sedang yang menunjukkan bahwa mereka menilai Sarana dan Prasarana yang digunakan untuk Motivasi Kerja tergolong sedang. Indikator perolehan rata-rata terendah adalah indikator kemauan dengan rata-rara 2,30. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan penilaian yang lebih rendah dan merasa bahwa motivasi kemauan karyawan tidak baik. Berdasarkan 5 indikator pengukuran yang digunakan, diperoleh nilai *loading factor* sesuai Tabel 2 berikut

Tabel 2. Nilai Loading Factor Variabel Motivasi Kerja

Item	Outer Loading
M1.1	0,903
M1.2	0,873
M2.1	0,820
M2.2	0,869
M3.1	0,816
M3.2	0,860
M4.1	0,897
M4.2	0,823
M5.1	0,874
M5.2	0,832

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

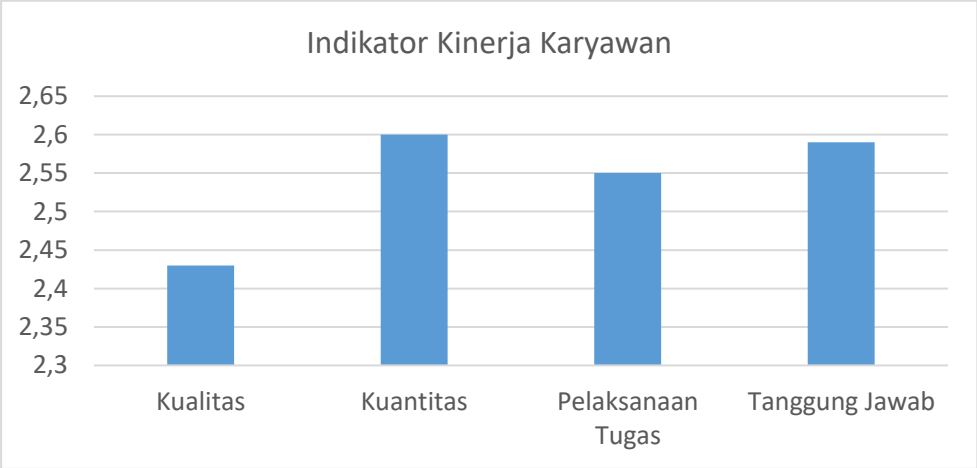
Nilai *Loading factor* menggambarkan sejauh mana setiap item pernyataan dalam skala pengukuran mencerminkan konstruk Motivasi Kerja. Item pernyataan M1.1 mengenai

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

karyawan yang merasa terdorong melakukan pekerjaan dengan baik memiliki *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,903. Artinya, gambaran Daya Pendorong karyawan sangat berhubungan dengan Motivasi Kerja secara keseluruhan. Item pernyataan M2.1 mengenai kemauan yang memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,820.

4.3. Analisis Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran tingkat Kinerja Karyawan pada ketiga *coffee shop* di Kota Bandung yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,54 dalam kategori **Tidak Baik**. Gambaran kinerja karyawan ini diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. Hasil perhitungan yang diperoleh dari setiap indikator pelatihan kerja dapat digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 4. Grafik Batang Rata-Rata Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, Indikator Kuantitas memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 2,6, meskipun masih dinilai kurang bermutu. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian negatif dan menganggap kinerja staf secara kuantitas kurang memadai. Indikator perolehan rata-rata terendah adalah indikator kualitas dengan rata-rara 2,30. Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan penilaian yang lebih rendah dan merasa bahwa kualitas kinerja karyawan tidak baik. Berdasarkan 4 indikator pengukuran yang digunakan, diperoleh nilai *loading factor* sesuai Tabel 3 berikut:

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Tabel 3. Nilai Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan

Item	Outer Loading
Y1.1	0,864
Y1.2	0,899
Y2.1	0,898
Y2.2	0,857
Y3.1	0,882
Y3.2	0,881
Y4.1	0,897
Y4.2	0,914

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Nilai *Loading factor* menggambarkan sejauh mana setiap item pernyataan dalam skala pengukuran mencerminkan konstruk Kinerja Karyawan. Item pernyataan Y4.2 terkait inisiatif karyawan dalam pekerjaannya memiliki *outer loading* tertinggi yaitu sebesar 0,914. Artinya, gambaran tingkat Tanggung Jawab karyawan sangat berhubungan dengan Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Item pernyataan Y2.2 mengenai metode yang sesuai dengan materi memiliki nilai *outer loading* terendah yaitu sebesar 0,857.

4.4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Perhitungan koefisien jalur menghasilkan nilai sebesar 0,738 dengan nilai P < 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja diterima. Modifikasi Pelatihan Kerja akan mampu meningkatkan Motivasi Kerja. Interval kepercayaan 95% menunjukkan bahwa dampak Pelatihan Kerja terhadap peningkatan Motivasi Kerja berkisar antara 0,634 hingga 0,833. Meskipun demikian, keberadaan Pelatihan Kerja memiliki dampak sedang terhadap Motivasi Kerja di tingkat struktural (*f-square* = 0,196). Program peningkatan Pelatihan Kerja yang ditingkatkan dianggap penting, terutama ketika kebijakan perusahaan diberlakukan untuk memberikan pelatihan yang mengarah pada peningkatan Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,833%. Hasil temuan dalam penelitian didukung oleh penelitian terdahulu oleh Soegesti & Anggarini (2021); Anwar (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan secara langsung berdampak pada motivasi kerja karyawan.

4.5. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur dihitung sebesar 0,738 dengan nilai P sebesar 0,000, < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Modifikasi dalam Pelatihan Kerja akan berdampak pada Kinerja Karyawan. Interval keyakinan 95% menunjukkan bahwa dampak Pelatihan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan berkisar antara 0,134 hingga 0,618. Meskipun demikian, keberadaan Pelatihan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan memiliki dampak sedang pada tingkat struktural (*f-square* = 0,154). Program peningkatan Pelatihan Kerja yang ditingkatkan dianggap penting, karena penerapan pelatihan baru dan berkala sesuai dengan kebijakan perusahaan mengarah pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,618%. Hasil temuan dalam penelitian didukung oleh

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

penelitian terdahulu oleh Lee et al. (2023); Mulyadi & Hermina (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka.

4.6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur dihitung sebesar 0,414 dengan nilai P < 0,05 (khususnya, 0,002 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Setiap perubahan dalam motivasi kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Interval kepercayaan 95% menunjukkan bahwa dampak Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan berkisar antara 0,142 hingga 0,677. Meskipun demikian, keberadaan Motivasi Kerja memiliki dampak sedang terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada tingkat struktural (*f-square* = 0,173). Implementasi program yang bertujuan untuk meningkatkan Motivasi Kerja sangat penting. Penelitian menunjukkan bahwa ketika sebuah perusahaan mengadopsi program semacam itu, Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 0,677%. Hasil temuan dalam penelitian didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rifdha et al. (2024); Rony et al. (2024); Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja

Efek mediasi dihitung menggunakan upsilon (v), menghasilkan nilai koefisien jalur mediasi sebesar 0,306 dan nilai p sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,005. Namun, dari segi struktur, peran Motivasi Kerja sebagai mediator dikategorikan sedang (upsilon v = 0,093), menurut Ogbeibu et al. (dalam Camelia & Ekawati, 2024). Peran mediasi akan meningkat menjadi 0,516% dalam rentang keyakinan 95% seiring dengan peningkatan Motivasi Kerja. Hasil temuan dalam penelitian didukung oleh penelitian terdahulu oleh Sigalingging & Pakpahan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Setelah menganalisis hasil penelitian tentang dampak Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada coffee shop di Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dinilai bermanfaat. Pelatihan Kerja dengan indikator paling tinggi ada pada indikator materi, dan indikator yang terendah dari indikator lainnya adalah indikator instruktur pelatihan, pada Motivasi Kerja dapat dipersepsikan dalam kategori tidak baik. Ukuran tertinggi adalah dalam hal tanggung jawab, sedangkan ukuran terendah adalah dalam hal kepercayaan diri. Kinerja Karyawan dianggap kurang baik dalam hal kepercayaan diri. Ukuran tertinggi adalah dalam hal kualitas, sedangkan ukuran terendah juga dalam hal kualitas. Korelasi antara Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja, serta korelasi antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan, dan korelasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, seluruhnya memiliki dampak yang substansial. Selain itu, hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, yang semakin menekankan signifikansinya.

Berdasarkan hasil penelitian, skor untuk indikator instruktur pelatihan lebih rendah dibandingkan indikator yang lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

perbaikan dan peningkatan dalam hal penetapan instruktur pelatihan yang sesuai dan menguasai materi pelatihan. Saran untuk meningkatkan pelatihan kerja adalah dengan memilih instruktur pelatihan yang tidak hanya memiliki pengetahuan mendalam di bidangnya, tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan cara menarik dan efektif. Walaupun masih dalam kategori efektif, pemilihan instruktur yang tepat perlu diprioritaskan sebagai penentu peningkatan efektivitas pelatihan kerja. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja staf. Penelitian dapat dilakukan dengan memeriksa keadaan lapangan dan menggunakan instrumen yang lebih sesuai untuk jumlah partisipan yang lebih banyak.

6. REFERENSI

Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *7*(2), 225–240. https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2

Anwar, A. (2021). Effectiveness of training on work motivation. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, *1*(1), 9–14. https://ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/4

Camelia, M., & Ekawati, C. (2024). Pengaruh label halal, kualitas layanan, dan lokasi pelanggan Muslim dengan minat beli sebagai variabel intervening di industri makanan UMKM Kota Ambon Provinsi Maluku. *Sosio e-Kons*, *16*(3), 238–251. https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i3.25931

Dhyan, R., & Parashakti, D. N. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, *1*(2), 131–135. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *3*(1), 156–165. https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9451

Febrianto, A. S., & Nurwaqiah, P. (2023). Pemanfaatan sistem otomatisasi kantor dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *14*(2), 267–274. https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3218

Hafidzi, A. H., Nur, A. R., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 38–47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. *International Economic and Finance Review*, *1*(1), 32–53. https://doi.org/10.56897/iefr.v1i1.4

Lee, N. S. M. S., Hussain, S., Rashid, R. A., Raffar, M. A., & Aripin, N. M. (2023). The effect of training towards employee performance: An evidence from a public university in Malaysia. *International Journal of Industrial Management*, *17*(3), 178–185. https://doi.org/10.15282/ijim.17.3.2023.9760

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Mulyadi, A., & Hermina, N. (2024). The influence of competence and work training on employee performance with work effectiveness as a mediating variable at PT Unicorn Tosan Perkasa. *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science*, *6*(2). https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3921

Pramuditha, P., Yuniarsih, T., & Hadijah, H. S. (2021). Peningkatan kinerja melalui perbaikan iklim organisasi dan penguatan etos kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *5*(1), 54–59. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9378

Putri, W. D., Nuryanti, B. L., & Masharyono. (2018). Analisis pelatihan, pemberdayaan dan kepuasan kerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan. *Journal of Business Management Education*, *3*(3), 1–13. https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14292

Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Salianto, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, *7*(3), 8792–8798. https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30527

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The effect of training and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable at PT Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, *24*(6), 130–139.

Sinambela, E. A. (2021). Analysis of the role of experience, ability and motivation on employee performance. *Journal of Social Science Studies*, *1*(2), 69–74. https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13

Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, *17*(3), 162–169. https://doi.org/10.23960/jbm.v17i3.252

Susanti, N. (2021). *Analisis pelatihan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus pada Kantor Induk Cempaka)* [Tesis, Universitas Islam Riau]. Repository Institusi Universitas Islam Riau.

Wahyono, T. E. (2022). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *2*(2), 251–262. https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.1364

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i1.75020
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570