

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Cimb Niaga Cabang Kediri)

Elvira Janumurti¹, Enni Sustiyatik², Nur Laely³, IGG Heru Marwanto⁴

¹²³⁴Universitas Kediri

email: janumurti.elvira@gmail.com , enni_sutiyatik@unik-kediri.ac.id , nurlaely@unik-kediri.ac.id , herumarwanto@unik-kediri.ac.id

Received:

Revised:

Accepted:

Abstract: *This study aims to determine the effect of training and human resource development on improving employee performance by using work motivation as an intervening variable at CIMB Niaga Kediri Branch. This study uses a quantitative research method because the research data is in the form of numbers, analyzed using statistics, and adheres to scientific principles that are used specifically, objectively, measurably, rationally, and systematically. The subjects of this study were 200 employees of the CIMB Niaga financial institution, Kediri branch. The sample consisted of 67 respondents. Data collection techniques used questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were descriptive analysis and Partial Least Square (PLS). From the results of this study, we can conclude that: (1) Based on data processing carried out by researchers using the bootstrap method, training has a significant positive effect on employee performance. (2) Based on data processing carried out by researchers using the bootstrapping method, there is a significant positive effect between human resource development variables on improving the quality of employee performance. (3) Based on data processing carried out by researchers using the bootstrapping method, there is a significant positive effect between training and motivation. (4) Based on data processing conducted by researchers through the bootstrapping method, there is a significant positive influence between human resource development variables and motivation. (5) Based on data processing conducted by researchers through the bootstrapping method, there is a significant positive influence between motivation variables and employee performance. (6) The relationship between training and improving employee performance quality mediated by motivation variables has a significant positive influence. (7) The relation between human resource development and improving employee performance quality is mediated by motivation variables which have a positive and significant influence.*

Keywords: *Training, Human Resources, employee performance, motivation.*

INTRODUCTION

Pada era globalisasi saat ini menuntut perbankan untuk dapat mengambil sebuah keputusan dalam hal strategi yang tepat. Hal tersebut dilakukan agar dapat bersaing di lingkungan industri Perbankan yang semakin ketat dan kompetitif. Seiring dengan adanya persaingan yang semakin tajam karena semakin bertambah pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Selain itu, organisasi harus berorientasi pada nilai – nilai, bukan hanya mengejar pencapaian produktivitas semata. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kolaborasi antara individu dan sumber daya lainnya dalam organisasi, yang

This is an open access article under [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



menghasilkan output akhir sesuai dengan mutu dan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan khusus yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam **mengendalikan** manajemennya adalah cara perusahaan tersebut mengoperasikan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut (Guntoro & Utami, 2024), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dan sumber daya manusia harus dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang maksimal. tetapi, sumber daya manusia mempunyai andil yang sangat berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja karena kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja. Salah satu indikator keberhasilan dari suatu organisasi ataupun perusahaan yakni, kinerja karyawan yang baik. Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh karena itu mengelola karyawan untuk dapat berkinerja secara optimal harus dilakukan dengan baik dan tepat (Sari, 2021)

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengadakan program pelatihan dimana program tersebut dilaksanakan dan dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain pelatihan, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi, biasanya hal tersebut berkaitan untuk meningkatkan kemampuan intelektual untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan kegiatan yang runtut dan terencana yang diatur untuk menyediakan karyawan dengan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan (Bukit, Benjamin, 2019)

Terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan yakni motivasi. Motivasi menjadi salah satu unsur yang terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu sifat dorongan untuk melakukan sesuatu dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi sebab motivasi menjadi salah satu sebab yang membuat, memfokuskan, dan menyongkong perilaku manusia, maka dari itu, memotivasi mereka untuk bekerja dengan giat dan gairah dalam mengapai hasil yang optimal (Farida, 2018)

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Sebab, motivasi dilakukan guna untuk menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

yang diberikan oleh perusahaan akan berjalan dengan optimal jika karyawan memiliki tekad yang tinggi, yang selanjutnya dorongan dapat memperkuat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Motivasi kerja merupakan hal yang sering dikaitkan dengan kinerja pada karyawan (Florensia Sandrina Tae, Yuliari, Putra, & Kristanti, 2019).

Menurut (Puspitawati, Laely, Sustiyatik, & Marwanto, 2022), Berdasarkan hasil penilaian kebutuhan tersebut, selanjutnya dilakukan perancangan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang harus mencakup berbagai aktivitas, sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan pada tahap penilaian seperti; metode penyampaian materi, pemilihan instruktur, fasilitas pelatihan, dan pelaksanaan program. Pada tahap terakhir adalah tahap untuk mengevaluasi program pelatihan yaitu; reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil yang diperoleh oleh karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang baik diharapkan dapat menghasikan kinerja yang baik bagi para karyawan.

CIMB Niaga Cabang Kediri merupakan salah satu bank konvensional yang cukup banyak diminati oleh masyarakat yang berasal dari kalangan bawah sampai atas untuk melakukan transaksi keuangan. Selain itu dari divisi sumber daya manusia, CIMB Niaga Cabang Kediri memperhatikan kualitas kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, pengembangan sumberdaya manusia, dan motivasi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Faktor tersebut sangat berpengaruh dan terkait erat dalam mencapai hasil yang baik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut sudah dapat dibuktikan melalui tercapainya penghargaan yang diterima oleh BRI dalam meningkatkan kualitas dengan menunjukkan kinerja yang baik. salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui pendirian Corporate University didirikan guna mencetak SDM perbankan yang berkompeten dan tangguh.

Pelatihan dan pengembangan SDM dikhususkan bagi setiap karyawan yang bekerja baik karyawan baru ataupun karyawan lama. Durasi waktu pemberian pelatihan dan pengembangan SDM kurang lebih selama dua minggu. Pemberian pelatihan terhadap karyawan lama dikategorikan dalam setiap jabatan dan diklasifikasikan dalam beberapa angkatan di seluruh Indonesia. Untuk karyawan bagian frontliner pemberian pelatihan dan pengembangannya yakni pelatihan mengenai gramming pelatihan, standart layanan (prosedur dalam melayani nasabah serta apa saja yang tidak diperbolehkan. Sebelum adanya pandemi Covid-19 pelatihan dan pengembangan SDM dilaksanakan selama tiga tahun terakhir dan dilakukan dua kali pertahun. Selama adanya Covid-19 tetap melaksanakan program tersebut melalui bantuan aplikasi Zoom. Upaya tersebut diharapkan agar dapat mewujudkan keahlian yang berkemampuan dan mempunyai taraf sesuai dengan keinginan perusahaan demi memotivasi perolehan target yang telah ditetapkan. Dengan dilakukannya pemberian program pelatihan, pengembangan sumber

daya manusia secara rutin setiap tahunnya maka hal tersebut dapat melatih karyawan agar kualitas kinerja karyawan menjadi semakin baik dari waktu ke waktu, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemberian motivasi yang dilakukan CIMB Niaga Cabang Kediri dilakukan melalui pemberian tunjangan sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan melalui pemberian tunjangan, karena adanya tunjangan kinerja hanya diberikan kepada karyawan apabila mencapai target yang ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dimiliki. Pemberian tunjangan meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan cuti tahunan, tunjangan bonus tahunan, tunjangan kurban, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, serta tunjangan kinerja.

METHOD

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih (Sugiyono., 2019).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 200 karyawan yang bekerja di lembaga keuangan CIMB Niaga Cabang Kediri. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan 66,6666 responden, dibulatkan menjadi 67 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *simple random sampling*. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, peneliti dapat memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa mempertimbangkan strata anggota populasi yang dipilih sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner (Angket), Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Adapun metode analisa data penelitian ini dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisa data Partial Least Square dengan menggunakan alat bantu Statistik SmartPLS 3.

RESULT

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak maka dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Melalui cara tersebut maka dapat ditemukan estimasi pengukuran dan standar eror tidak lagi dihitung dengan asumsi

statistik, melainkan didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode bootstrapping dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t values > 1.96 dan atau nilai p -values < 0.05 , maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu sebaliknya.

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi > Kinerja Karyawan	0,352	0,334	0,100	3,515	0,000
Pelatihan > Kinerja Karyawan	0,340	0,352	0,051	6,601	0,000
Pelatihan > Motivasi	0,395	0,392	0,041	9,576	0,000
Pengembangan SDM > Kinerja karyawan	0,321	0,327	0,094	3,427	0,001
PengembanganSDM > Motivasi	0,619	0,623	0,041	15,076	0,000

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisa PLS adalah sebagai berikut:

(1) H1 (Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan)

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,340$) terhadap konstruk kinerja karyawan CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini ditetapkan nilai t -statistik sebesar 6,601 lebih besar dari t -tabel (1,96), dan p -value $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat menyimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima.

(2) H2 (pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan).

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,321$) terhadap konstruk kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini ditetapkan pada nilai t -statistik sebesar 3,427 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p -value $0.001 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

(3) H3 (pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi)

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,395$) terhadap konstruk endogen motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t -statistik sebesar 9,576 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p -value $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan

dan motivasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

(4) H4 (pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi)

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,619$) terhadap konstruk endogen motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t- statistik sebesar 15,076 nilai tersebut lebih besar dari ttabel (1,96), dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan motivasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima.

(5) H5 (pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan)

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,352$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t- statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3,515 > 1,96$, dan nilai p-value $0,000 < 0.05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 (H5) diterima.

DISCUSSION

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Di CIMB Niaga Cabang Kediri, adanya pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,340$) terhadap konstruk kinerja karyawan. Ini terlihat dari nilai t statistik sebesar 6,601, yang lebih besar dari t tabel (1,96), serta nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori bahwa pelatihan menjadi salah satu strategi dari sebuah perusahaan untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki.

Sehingga apabila pelatihan dilaksanakan maka para karyawan dalam perusahaan tersebut memperoleh efektivitas dalam pekerjaannya di masa sekarang atau yang akan datang. Selain itu dengan diadakannya pelatihan di suatu perusahaan, karyawan akan memperoleh peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang berhubungan dengan beban dan kewajiban.

Indikator pelatihannya adalah peserta pelatihan. Jika peserta pelatihan yang dipilih tidak sesuai dengan bidang keahlian atau jabatan, maka ilmu dan hasil yang diperoleh melalui pelatihan tidak akan dapat dimanfaatkan secara efektif, dan tidak akan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Pelatihan karyawan berdampak pada kinerja

karena ketika perusahaan memilih peserta pelatihan yang sepadan dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, karyawan merasa memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Kumalasari, 2020) yang berjudul "*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember*" yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,321$) terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 3,427 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p-value $0.001 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Temuan hasil ini juga membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan. Sehingga dengan demikian, ketika pengembangan sumber daya manusia semakin ditingkatkan maka akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya ini sejalan dengan teori bahwa, pengembangan sumber daya manusia lebih difokuskan untuk kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu panjang. Tentunya pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang menjadi aspek penting dalam suatu perusahaan.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Rintjap, Areros, & Sambul, 2021) yang berjudul "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon*" yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,395$) terhadap konstruk endogen motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri.

Hal ini berdasarkan pada nilai t- statistik sebesar 9,576 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi di CIMB Niaga Cabang Kediri, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat baik. Dengan memberikan pelatihan pada karyawan maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih mendalam. Hal ini akan memicu dorongan dalam diri setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien sehingga karyawan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika motivasi karyawan rendah maka kepuasan karyawan akan menurun yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan sehingga tidak mungkin mereka dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pelatihan yang diberikan sudah mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan mampu menguasai materi yang diberikan, instruktur mampu memberikan materi dan mampu berinteraksi dengan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi nyaman saat mengikuti pelatihan. Manfaat pelatihan dapat dirasakan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Meidita, 2019) yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*" yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($t = 0,619$) terhadap konstruk endogen motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 15,076 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai pvalue $0.000 < 0.05$.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri yang berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat baik. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia dari karyawan tersebut. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang berjalan

dengan baik akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi pada suatu perusahaan. hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022) yang berjudul "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*" yang menyatakan bahwa secara langsung pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri mendapatkan hasil bahwa konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,352$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3,515 > 1,96$, dan nilai p-value $0,000 < 0,05$.

Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CIMB Niaga Cabang Kediri. Motivasi ialah salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, karena pemberian motivasi yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kualitas kinerja karyawan. Motivasi dari seorang berawal dari kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa besar dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkorban demi mencapai tujuannya. Dalam konteks ini, semakin kuat dorongan atau semangat yang diberikan pada karyawan, maka hasil mereka akan semakin tinggi.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Hendra, 2020) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*" yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi menunjukkan bahwa konstruksi pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui mediasi variabel motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,218$)

terhadap konstruk kinerja karyawan pada CIMB Niaga Cabang Kediri. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 3,367 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p-value $0.001 < 0.05$.

Hal tersebut mengemukakan bahwa variabel motivasi dapat memediasi variabel konstruk pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik kualitas pelatihan serta motivasi yang diberikan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.⁹² Karyawan yang termotivasi untuk melakukan pelatihan, akan memberikan kontribusi yang baik dalam kinerjanya. Pelatihan membantu dalam menciptakan hasil yang baik dalam kinerja karyawan, apabila pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini memaparkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi variabel konstruk pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan di CIMB Niaga Cabang Kediri, sejalan dengan temuan dari penelitian (Nurhalim & Fahmy, 2021), yang berjudul *"Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat"* yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja.

7. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi mendapatkan hasil bahwa konstruk pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi variabel motivasi pada CIMB Niaga Cabang Kediri mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,139$) Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 3,412 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p-value $0.001 < 0.05$.

Hal ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi variabel konstruk pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, semua perusahaan harus terfokus pada pengembangan kinerja karyawannya, sehingga dapat mencapai motivasi kerja. Apabila karyawan dapat mencapai motivasi yang tinggi maka dapat pula mencapai tujuan utama yakni kinerja karyawan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil tersebut posisi motivasi sebagai variabel mediasi atau penghubung untuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kinerja karyawan memperkuat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja.

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel

pengembangan sumber daya manusia dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan memediasi variabel konstruk pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu melalui variabel motivasi secara signifikan pada CIMB Niaga Cabang Kediri sejalan dengan penelitian dari (Syukron et al., 2022) yang berjudul "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*" yang menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan ulasan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode bootstrapping, pelatihan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori bahwa pelatihan menjadi salah satu strategi dari sebuah perusahaan untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki.
2. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti melalui metode bootstrapping terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Temuan hasil ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode bootstrapping, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan motivasi. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh CIMB Niaga Cabang Kediri sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan metode bootstrapping, ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang berjalan dengan baik akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi pada suatu perusahaan.
5. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode bootstrapping, ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan hal tersebut dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kualitas kinerja

karyawan.

6. Hubungan pelatihan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi berpengaruh positif yang signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Semakin baik kualitas pelatihan serta motivasi yang diberikan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengujian mediasi tidak berpengaruh secara keseluruhan, yang dikenal sebagai mediasi parsial. Akibatnya, variabel motivasi bertindak sebagai pengendalian parsial.
7. Hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengujian mediasi tidak berpengaruh secara keseluruhan, atau dikenal sebagai mediasi parsial. Karena itu, variabel motivasi berfungsi sebagai kontrol bagian dalam hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga terkait, yaitu CIMB Niaga Cabang Kediri khususnya pihak organisasi disarankan untuk dapat mempertahankan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia yang sesuai antara daya serap karyawan dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan agar kualitas kinerja karyawan lebih meningkat sehingga karyawan termotivasi atas perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Bagi penelitian berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam skripsi ini sehingga dapat memperoleh jawaban atau kesimpulan yang lebih luas daripada penelitian sebelumnya.

BIBLIOGRAPHY

- Bukit, Benjamin, D. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farida, U. dan S. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Florensia Sandrina Tae, Yuliari, K., Putra, Y., & Kristanti, D. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI DAN PERGUDANGAN DIPT. SURYA SAWIT SEJATI KALIMANTAN TENGAH. *Borneo in the Cold War, 1950–1990*, 2, 157–199. <https://doi.org/10.4324/9781315693200-6>

- Garniwa., S. dan. (2018). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Guntoro, D., & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 3(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Hasibuan, malayu s. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kumalasari, N. (2020). *SKRIPSI persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S . E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Oleh : Novi Kumalasari*.
- Mangkunegara, A. P. (2019). . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*, 2(2), 226–237.
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Bukit*, Benjamin, D. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farida, U. dan S. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Florensia Sandrina Tae, Yuliari, K., Putra, Y., & Kristanti, D. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI DAN PERGUDANGAN DIPT. SURYA SAWIT SEJATI KALIMANTAN TENGAH. *Borneo in the Cold War, 1950–1990*, 2, 157–199. <https://doi.org/10.4324/9781315693200-6>
- Garniwa., S. dan. (2018). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Guntoro, D., & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 3(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Hasibuan, malayu s. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kumalasari, N. (2020). *SKRIPSI persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S . E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Oleh : Novi Kumalasari.*
- Mangkunegara, A. P. (2019). . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*, 2(2), 226–237.
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 457. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4049>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rifa'i, V. dan E. J. S. (2021). *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafito Persada.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
- Sari, E. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: JayabayaUniversity Press.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP

Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4047>

Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>

Triyaningsih, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Unnes Press.