

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (Sensus pada Karyawan bagian Kasir Perusahaan XYZ)

Shafa Tasya Fauziah¹, Barin Barlian², Titin Patimah³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

shatafatasya@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id , titinpatimah@unper.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of training on employee competence through work motivation. A quantitative method was employed, involving 40 respondents from Cashier of XYZ Company. Both primary and secondary data were utilized in the study. Data analysis was conducted using path analysis with SPSS version 25. The findings reveal that training does not have a significant direct effect on employee competence. However, training significantly affects work motivation, which in turn has a significant impact on employee competence. Thus, training indirectly influences employee competence through work motivation.

Keywords: Training, Employee Competence, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dari Kasir Perusahaan XYZ. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Namun, pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar dapat bertahan dan berkembang. Kualitas SDM yang unggul tidak hanya diukur dari aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga dari motivasi kerja dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelaksanaan program pelatihan yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan. Perusahaan XYZ, sebagai salah satu jaringan ritel modern yang terus berkembang di Indonesia, menyadari pentingnya peran karyawan, khususnya di lini terdepan seperti bagian kasir, dalam mendukung pencapaian target bisnis perusahaan. Karyawan kasir tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan ramah, tetapi juga diharapkan mampu menjalankan strategi penjualan seperti up selling, cross selling, dan down selling. Strategi ini bertujuan untuk mendorong peningkatan volume penjualan melalui penawaran produk-produk tambahan kepada pelanggan di titik transaksi, yang memerlukan kompetensi penjualan yang baik, termasuk kemampuan komunikasi, pengetahuan produk, dan teknik negosiasi. Menyikapi kebutuhan tersebut, Perusahaan XYZ telah mengadakan program pelatihan yang difokuskan pada penguatan keterampilan penjualan bagi karyawan kasir. Namun, berdasarkan hasil evaluasi performa penjualan dari bulan Juni hingga September, tercatat adanya fluktuasi yang menunjukkan ketidakstabilan dalam penerapan teknik up selling, cross selling, dan down selling oleh karyawan. Meskipun pelatihan telah diberikan secara rutin dan dibarengi dengan sistem pendataan hasil, peningkatan hasil penjualan belum menunjukkan tren yang signifikan dan berkelanjutan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kurangnya personalisasi materi pelatihan, perbedaan kemampuan individu, serta aspek motivasi kerja yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan penerapan keterampilan di lapangan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih antusias dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target penjualan perusahaan. Menurut Rahadi et al. (2021), kompetensi karyawan tidak hanya mencakup aspek keterampilan teknis, tetapi juga mencakup integrasi antara pengetahuan, perilaku, dan kemampuan yang diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Tanpa adanya motivasi yang memadai, keterampilan yang dimiliki karyawan sering kali tidak termanfaatkan secara optimal, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus diimbangi dengan upaya peningkatan motivasi kerja melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, hingga menjalin komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Hasil wawancara dengan salah satu koordinator kasir di Perusahaan XYZ mengungkapkan bahwa perusahaan telah melakukan perbaikan dalam sistem pelatihan dan pendataan performa karyawan. Perusahaan juga telah menyediakan berbagai fasilitas penunjang motivasi kerja, seperti sarana kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta program penghargaan bagi karyawan berprestasi. Namun demikian, penurunan hasil penjualan yang tercatat dalam periode tertentu menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam menjaga konsistensi kompetensi karyawan di bagian kasir. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan bagian kasir di Perusahaan XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya sinergi antara pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal bagi perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan(X)

Pelatihan adalah upaya sistematis dalam memberikan pengetahuan, kemampuan, serta sikap yang diperlukan kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar yang berlaku.

(Simarmata et al., 2023, p. 4)

Motivasi Kerja(Z)

Motivasi merupakan suatu hasrat yang ada didalam seseorang untuk dapat melaksanakan suatu kemauan.

(Kristanti et al., 2023, p. 68)

Kompetensi Karyawan (Y)

Kompetensi diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan berdasarkan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

(Aisyah et al., 2022)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data - data dan informasi yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti, peneliti melaksanakan penelitian ini Perusahaan XYZ Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kasir di Perusahaan XYZ Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (Saturation Sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Sugiyono (2022, hlm. 121) menyatakan bahwa instrumen yang valid adalah alat ukur yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas item kuesioner dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan cara membandingkan nilai r hitung dari setiap pernyataan terhadap r tabel.

Tabel 4.42 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Variabel	R Hitung	R Tabel (5%)	Keterangan
X_1	0,605	0.312	Valid
X_2	0,634	0.312	Valid
X_3	0,813	0.312	Valid
X_4	0,588	0.312	Valid
X_5	0,878	0.312	Valid
X_6	0,882	0.312	Valid
X_7	0,668	0.312	Valid
X_8	0,718	0.312	Valid
X_9	0,750	0.312	Valid
X_10	0,566	0.312	Valid
X_11	0,607	0.312	Valid
X_12	0,660	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.42 dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuesioner variabel Pelatihan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitungnya $> 0,312$. Artinya ada dua belas (12) pernyataan untuk variabel Pelatihan yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.43 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel	R Hitung	R Tabel (5%)	Keterangan
Z_1	0,770	0.312	Valid
Z_2	0,751	0.312	Valid
Z_3	0,845	0.312	Valid
Z_4	0,573	0.312	Valid
Z_5	0,906	0.312	Valid
Z_6	0,864	0.312	Valid
Z_7	0,829	0.312	Valid
Z_8	0,689	0.312	Valid
Z_9	0,837	0.312	Valid
Z_10	0,842	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.43 dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuesioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitungnya $> 0,312$. Artinya ada sepuluh (10) pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.44 Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (Y)

Variabel	R Hitung	R Tabel (5%)	Keterangan
Y_1	0,654	0.312	Valid
Y_2	0,581	0.312	Valid
Y_3	0,623	0.312	Valid
Y_4	0,546	0.312	Valid
Y_5	0,544	0.312	Valid
Y_6	0,566	0.312	Valid
Y_7	0,546	0.312	Valid
Y_8	0,779	0.312	Valid
Y_9	0,688	0.312	Valid
Y10	0,714	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuesioner variabel Kompetensi Karyawan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan nilai r hitungnya $> 0,312$. Artinya ada sepuluh (10) pernyataan untuk variabel Kompetensi Karyawan yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022, hlm. 121), reliabilitas kuesioner diukur untuk memastikan konsistensinya sebagai indikator variabel penelitian. Jika hasil jawaban responden tetap stabil meskipun diuji pada waktu yang berbeda, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Sugiyono (2022, hlm. 135) menambahkan, kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, sedangkan nilai di bawah angka tersebut menunjukkan kuesioner kurang reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.904	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Gambar 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Hasil uji reliabilitas pada gambar 4.3 diatas diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895. Artinya uji reliabilitas pada variabel pelatihan dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.933	10

Gambar 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji reliabilitas pada gambar 4.4 diatas diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931. Artinya uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.828	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Gambar 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan

Hasil uji reliabilitas pada gambar 4.5 diatas diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,810. Artinya uji reliabilitas pada variabel kompetensi karyawan dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Ghozali (2021, hlm. 196) menjelaskan bahwa uji normalitas berguna untuk menguji apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal. Residual yang normal menjadi syarat agar hasil uji statistik valid. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS versi 25.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09950565
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.056
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas

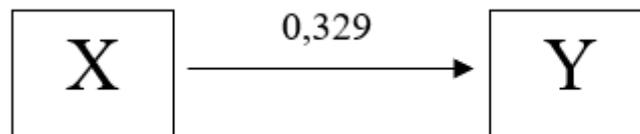
Hasil uji normalitas yang terlihat pada Gambar 4.6 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Angka ini menandakan bahwa residual pada model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari α (0,05), maka

Ho tidak ditolak atau dengan kata lain, Ho diterima berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Pengaruh Pelatihan secara langsung terhadap Kompetensi Karyawan bagian Kasir Perusahaan XYZ

Supaya dapat melihat pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan dapat dilihat dari indikator - indikator yang mempengaruhinya.

Pengaruhnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 25, yang terlampir dihalaman 139.

Pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,329 atau 32,9%, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,108241 atau setara dengan 10,82%. Artinya, Pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan Kompetensi Karyawan di bagian Kasir Perusahaan XYZ.

Berdasarkan hasil dari SPSS versi 25 dari lampiran pada halaman 139 sebagai berikut:

Besar pengaruh dari Pelatihan terhadap Motivasi Kerja diperlihatkan dari hasil korelasi jalur sebesar 0,790 atau 79%, sedangkan nilai besar pengaruhnya 0,624 atau 62,4% dengan demikian besar pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja sangat kuat.

Mengacu pada lampiran di halaman 134, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk hubungan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja. Karena nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Artinya, Pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja. Analisis pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan melalui variabel intervening Motivasi Kerja dilakukan dengan memanfaatkan indikator-indikator pada setiap variabel. Proses analisis dilakukan melalui path analysis yang ditampilkan dalam ilustrasi di bawah ini:

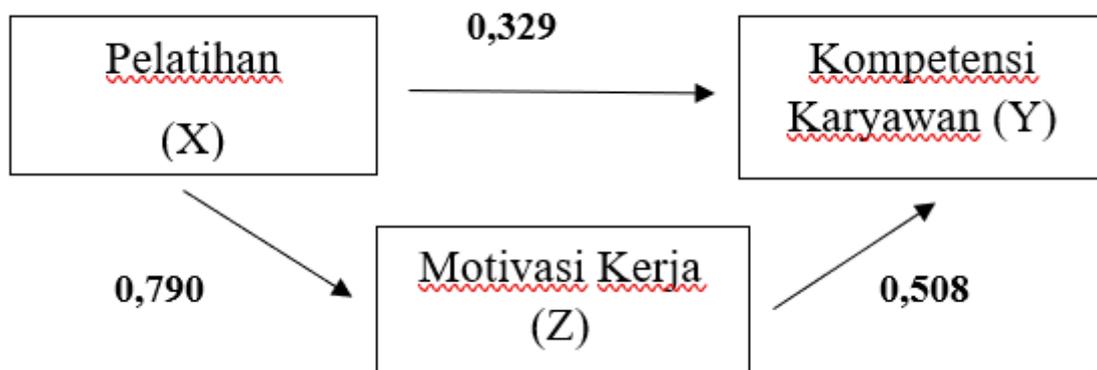


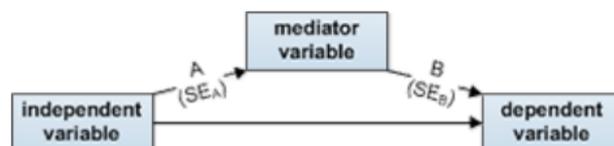
Diagram Jalur Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja

Tabel 4.46 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Pelatihan (X)			
1.	a. Pengaruh Langsung X terhadap Y	(0,329) (0,329)	0,108241
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z terhadap Y	(0,329) (0,790) (0,508)	0,13203
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a + b (1)	0,240271
Motivasi Kerja (Z)			
2.	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	(0,508) (0,508)	0,2580
	Pengaruh Z total terhadap Y	c (2)	0,2580
	Total pengaruh X, Z Total Terhadap Y	(1) + (2) = kd	0,4982

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam tabel tersebut tercantum bahwa variabel Pelatihan (X) dan Motivasi Kerja (Z) berkontribusi sebesar 0,4982 atau 49,82%. Total pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebesar 0,240271 atau 24,02%. Sedangkan pengaruh total Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Karyawan sebesar 0,624 atau 62,4%. Untuk menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung Pelatihan melalui Motivasi Kerja, dilakukan uji Sobel yang hasilnya ditampilkan pada gambar berikut:



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.90773935

One-tailed probability: 0.00182026

Two-tailed probability: 0.00364052

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Gambar 4.8 Sobel Tes

Dari hasil gambar 4.8 hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 2,90773935 > 1,96 dengan hasil nilai *Two-tailed probability* 0,00364052 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja berpengaruh

signifikan. Artinya Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan atau pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan.

Pembahasan

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS versi 25. Berikut penjelasan dari hasil penelitian dan hubungannya dengan teori serta penelitian terdahulu.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap Kompetensi Karyawan sebesar 32,9% (koefisien jalur 0,329) dengan nilai signifikansi sebesar 0,051. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Meskipun tidak signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan masih memiliki kontribusi terhadap peningkatan kompetensi, walaupun tidak dominan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan bagian kasir. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Irawati et al. (2024) yang menyebutkan bahwa pelatihan memang berkorelasi positif dengan kompetensi digital pegawai, namun tidak signifikan. Teori dari Kristanti et al. (2023) memperkuat bahwa efektivitas pelatihan sangat tergantung pada relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kompetensi di lapangan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,790 atau 79%, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, pelatihan terbukti secara statistik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Simarmata et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk mendorong karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan, sehingga memotivasi mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Irawati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan, meskipun ada beberapa yang masih membutuhkan perbaikan dalam proaktifitas dan target kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kompetensi Karyawan sebesar 50,8% (koefisien jalur 0,508) dengan nilai signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berperan signifikan dalam meningkatkan Kompetensi Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih gigih dalam menghadapi tantangan sehingga mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Pendapat Simarmata et al.

(2023) juga menegaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kompetensi kerja yang lebih baik.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja

Analisis jalur menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 13,20% (0,13203). Total pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan (langsung + tidak langsung) sebesar 24,02% (0,240271). Hasil uji Sobel menunjukkan nilai $Z = 2,908$ ($p = 0,0036 < 0,05$), yang berarti pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah signifikan. Dengan demikian, Motivasi Kerja terbukti memediasi hubungan antara Pelatihan dan Kompetensi Karyawan, di mana pelatihan yang diberikan tidak serta merta meningkatkan kompetensi karyawan secara langsung, namun melalui peningkatan motivasi kerja, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Hasil ini mendukung penelitian Irawati et al. (2024) yang menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting yang menjembatani keberhasilan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi digital pegawai. Ketika pelatihan mampu membangun motivasi kerja, maka dampaknya akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan yang diberikan kepada Kasir Perusahaan XYZ telah dinilai sangat baik, terutama dalam pemberian materi pelatihan. Motivasi Kerja karyawan juga tinggi, didukung oleh kenyamanan lingkungan kerja, sedangkan Kompetensi Karyawan dinilai sangat baik, khususnya dalam penguasaan sistem kasir. Namun, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kompetensi Karyawan, yang mengindikasikan adanya faktor lain di luar pelatihan yang memengaruhi kompetensi. Sebaliknya, Pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam pembentukan kompetensi. Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi, yang berarti pelatihan mampu meningkatkan kompetensi secara tidak langsung dengan terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. abdurohim, Aswad, F. H., Sugiyanto, E. K., Luhglatno, Yulianti, S., Mashudi, Hendrowati, T. Y., Yulianto, E., Hammad, Jalil, A., Hastini, L. Y., Asiyah, B. N., Yulia, L., Barlian, B., Chairael, L., Nurdin, A., & Holle, M. H. (2024). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital* (M. Silalahi (ed.)). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
2. Adhitya, W. R., Kartikawati, Y., Sari, T. N., Sarjana, S., Ginting, N., Kristanti, D., Yuliati, Barlian, B., Purnawati, N. L. G. P., Rahwana, K. A., & Pangarso, A. (2023). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (S. Marto (ed.)). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
3. Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., & Soffy, B. (2022). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86-99. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>
4. AULIA, T. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi

- Di Jawa Timur Dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(2), 184-192. <https://doi.org/10.51878/academia.v1i2.673>
5. Basri, B., & Hamris, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 3(2), 36-48. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i2.590>
 6. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 7. Gunawan, E., Brasit, N., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 3(1), 353-368. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.3295>
 8. Handojo, B., Astriawati, N., Wibowo, W., Sartini, S., & V R Ingesti, P. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Ism Code Dan Motivasi Belajar Taruna Terhadap Kompetensi Taruna Stimaryo. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(1), 65-78. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i1.322>
 9. HS, S., Kusumadewi, Y., Rimawan, M., Syaiful, M., Kurniawan, D., Barlian, B., Cahyono, B., Wahyani, W., Prasetyandari, C. W., Seto, A. A., Ashriana, A. N., Wahyuningsih, P., Julyanthry, & Sarjana, S. (2022). *Pengantar Bisnis* (M. T. Rambe & E. P. Sari (eds.)). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. [http://repository.lppm.unila.ac.id/2424/3/ISBN BUKU AJAR PENGABIS 2016.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/2424/3/ISBN%20BUKU%20AJAR%20PENGABIS%202016.pdf)
 10. Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157-165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
 11. Irawati, Y., Hendriani, S., & Setiawan, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Digital yang Dimediasi oleh Motivasi pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 8(1), 12-26.
 12. Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, I. K. E., & Manap, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
 13. Nurhadi, H., & Budianto. (2023). pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi pada karyawan tetap PT asuransi jasaraharja kantor pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 152-158.
 14. Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In P. C. Adi & M. Muslih (Eds.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. (1st ed., Issue 1991). CV.Lentera Ilmu Madani.
 15. Ramadhina, S. D., & Frianto, A. (2021). Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 715-724.
 16. Simarmata, Hasibuan, Fitrianna, Mardia, Pratikna, Soputra, Estiani, Sihotang, Aksa, & Handima. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM* (Issue November). <https://www.researchgate.net/publication/375962241>