

## The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at Muslimah Fashion UMKM

Ninda Aglina Ulfah<sup>1\*</sup>, B. Medina Nilasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti,

<sup>2</sup>Magister Manajemen Universitas Trisakti

**Corresponding Author:** Ninda Aglina Ulfah [ninda122011900066@std.trisakti.ac.id](mailto:ninda122011900066@std.trisakti.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Training, Employee Motivation, Employee Engagement, Employee Performance

*Received :* 5 March

*Revised :* 17 March

*Accepted:* 23 April

©2023 Ulfah, Nilasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and employee motivation on employee performance with employee engagement which is thought to be able to mediate training and employee motivation on employee performance. This study uses a quantitative method with the use of primary data sourced from questionnaires distributed to MSME employees in the Muslimah Fashion Sector in Jakarta. The research sample was selected using the proportionate stratified random sampling technique in order to obtain 146 respondents as the sample. The data analysis used to test the hypothesis is the structural equation model with

## **Pengaruh *Training* dan *Employee Motivation* Terhadap *Employee Performance* dan Mediasi oleh *Employee Engagement* pada UMKM Fashion Muslimah**

Ninda Aglina Ulfah<sup>1\*</sup>, B. Medina Nilasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti,

<sup>2</sup>Magister Manajemen Universitas Trisakti

**Corresponding Author:** Ninda Aglina Ulfah [ninda122011900066@std.trisakti.ac.id](mailto:ninda122011900066@std.trisakti.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pelatihan,  
Motivasi Karyawan,  
Keterlibatan Karyawan,  
Kinerja Karyawan

*Received :* 5 March

*Revised :* 17 March

*Accepted:* 23 April

©2023 Ulfah, Nilasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh training dan employee motivation terhadap employee performance dengan employee engagement yang diduga dapat memediasi training dan employee motivation terhadap employee performance. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penggunaan data primer yang bersumber dari kuisisioner yang disebarakan pada karyawan UMKM di Bidang Fashion Muslimah di Jakarta. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode proportionate stratified random sampling technique sehingga diperoleh 146 responden yang menjadi sampel. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu structural equation model dengan menggunakan program AMOS 2021

## **PENDAHULUAN**

Semenjak 10 tahun terakhir perkembangan UMKM di Indonesia berkembang lumayan sangat pesat. Menurut data Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau 99,99% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia dan sudah pasti angka nya terus meningkat hingga tahun 2021 ini (Direktorat Jendral Kekayaan Negara). Banyak sekali UMKM bermunculan dari berbagai sektor usaha, baik untuk bahan pangan maupun sandang. Untuk di sektor sandang sendiri, banyak UMKM yang sudah berhasil memproduksi berbagai macam model pakaian dan jenis bahan, serta melakukan ekspor produk hingga ke negara lain.

Untuk sektor pakaian, salah satu UMKM yang berkembang adalah pakaian wanita khususnya pakaian muslim wanita. Pakaian muslim wanita tidak hanya menjadi kewajiban, namun sudah membentuk sebuah trend yang dapat membuka lapangan usaha di Indonesia. Dikarenakan trend yang sangat cepat berkembang ini, membuka peluang banyak sekali UMKM untuk memproduksi pakaian muslim wanita. Dari sekedar jilbab, maupun pakaian ready to wear, hingga pakaian untuk ke pesta. Tidak hanya berjualan di negara sendiri, namun UMKM ini banyak sekali melakukan ekspor produk mereka hingga ke mancanegara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam mengembangkan bisnis UMKM tersebut, banyak sekali hal yang dilakukan oleh para owner UMKM untuk meningkatkan employee performance karyawannya. Menurut (Ramlall, 2008) employee performance yang baik sangat penting bagi perusahaan, karena perkembangan perusahaan bergantung pada kreativitas, inovasi, dan komitmen karyawan. Salah satunya dengan mengadakan training secara rutin kepada karyawan minimal 2- 3 kali dalam setahun. Training ini sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mempersiapkan pekerja untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan potensi karyawannya (Kiweewa & Asiimwe, 2014).

Selain mengadakan training, owner juga memberikan employee motivation kepada karyawan agar menjadi lebih produktif dengan harapan akan meningkatkan employee performance. Namun pada kenyataannya, terdapat beberapa karyawan yang memiliki employee performance yang rendah, dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tidak hanya sekali, UMKM tersebut mengalami keterlambatan di bidang produksi, maupun dibagian penjualan dikarenakan beberapa karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaan dan cenderung menyepelkan pekerjaan. Padahal keterikatan karyawan (employee engagement) sangat penting karena apabila dengan adanya keterikatan karyawan yang tinggi maka akan membuat produktivitas karyawan

meningkat dan tentu saja akan meningkatkan employee performance (Gallup, 2017).

Jika hal ini dibiarkan, maka akan merugikan perkembangan UMKM itu sendiri dan dapat membuat UMKM tersebut ketinggalan daripada yang lain atau bahkan bisa saja menjadi gulung tikar.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penelitian ini bermaksud mengkaji Pengaruh Training dan Employee Motivation (Studi Empiris Pada UKM Fashion Muslimah Jabodetabek) Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdiaziz (2020) peningkatan kinerja karyawan mempercepat peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, manajer harus mencoba meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan menunjukkan kontribusi setiap orang terhadap bisnis dalam hal waktu yang dihabiskan untuk menciptakan output, jumlah dan kualitas produk, dan sikap kooperatif (Ariawaty, 2020). Menurut Gibson et al (2011) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai pencapaian pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kumpulan tindakan yang menunjukkan kualitas dan kontribusi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Noe (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang mengacu pada upaya organisasi untuk membantu orang-orangnya memperoleh semua kompetensi yang relevan di tempat kerja.. Training adalah aspek peningkatan kapasitas dalam organisasi dan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja staff dan memungkinkan organisasi memenuhi tujuannya (Tahir, Yousafai, Jan, & Hashim, 2014). Training tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir dan kreativitas mereka untuk mengambil keputusan yang lebih baik, tepat waktu, dan dengan cara yang lebih produktif (Elnaga & Imran, 2013). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Training adalah sebagai sebuah sarana untuk memfasilitasi karyawan agar mendapat pembelajaran mengenai keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

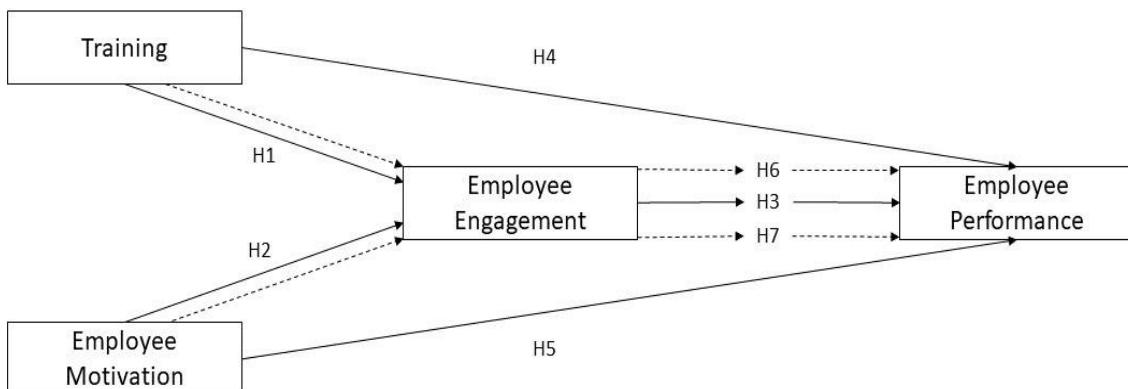
Di setiap perusahaan manapun, perilaku kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik moneter maupun non moneter yang menjadi motivasi untuk memiliki perilaku kerja yang positif (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014). Menurut Bunchoowong (2015) beberapa faktor motivasi bagi karyawan adalah kompensasi, bonus, jaminan sosial, asuransi kecelakaan, kemajuan karir, lingkungan kerja yang baik, kolega yang ramah, dan work life

balance. Menurut Mulyani dkk (2019) Motivasi adalah proses yang diperlukan untuk mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Dari kesimpulan diatas, Motivasi merupakan serangkaian proses dimana proses tersebut dapat mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan perusahaan.

Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa employee engagement adalah keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja. Menurut Conference Board dalam Vibrayani (2012) employee engagement merupakan sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh keryawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang mempengaruhi karyawan tersebut utuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Karyawan memiliki keterikatan melebihi dari rasa puas atau sekedar berkomitmen kepada suaatu organisasi atau pekerjaan (Schiemann, 2011). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa employee engagement adalah keterikatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan. dengan engagement yang tinggi dapat membuat karyawan ingin memberikan kontribusi lebih tinggi dan lebih banyak bagi perusahaan tempat ia bekerja.

## METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif dipilih sebagai metode yang digunakan pada penelitian ini dimana informasinya berbentuk angka - angka dan menggunakan uji statistik dalam analisisnya untuk menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel penelitian yang dihipotesiskan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, akan menguji pengaruh Training (x1) dan Employee Motivation (x2) sebagai variabel independen terhadap Employee Performance (y) sebagai variabel dependen. Serta menguji pengaruh Training (x1) dan Employee Motivation (x2) Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kumpulan tindakan yang menunjukkan



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling technique yang kemudian di dapatkan hasil 146 responden sebagai sampel. Responden penelitian ini adalah karyawan dari 3 UMKM yang bergerak di Industri Fashion Muslimah, yaitu antara lain Vanilla Hijab sebanyak 54 orang, Wearing Klamby sebanyak 51 orang, dan Gamaleaa.id sebanyak 41 orang.

## HASIL PENELITIAN

### a. Uji Goodnes of Fit

Untuk memastikan model dalam penelitian ini mampu menggambarkan semua pengaruh kausal, penting untuk menilai kecocokan keseluruhan model sebelum menguji hipotesis. Model yang di uji dapat dikatakan layak untuk dilanjutkan ke pengujian berikutnya apabila salah satu kriteria goodness of fit dapat dipenuhi (Hair et al., 2019), seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji *Goodnes of Fit*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang disarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	p	0.000	> 0.05	<i>Bad Fit</i>
	ECVI	7.898	mendekati nilai saturasi dalam perbandingan independen	<i>Quality of Fit</i>
	RMSEA	0.063	< 0.1	<i>Quality of Fit</i>
<i>Additional fit size</i>	IFI	0.902	> 0.90 atau mendekati 1	<i>Quality of Fit</i>
	NFI	0.772	> 0.90 atau mendekati 1	<i>Bad Fit</i>
	TLI	0.893	> 0.90 atau mendekati 1	<i>Borderline Pass</i>
	CFI	0.901	> 0.90 atau mendekati 1	<i>Quality of Fit</i>
	RFI	0.753	> 0.90 atau mendekati 1	<i>Bad Fit</i>
<i>Parsimmonius fit measure</i>	CMIN/DF	1.577	Batas bawah 1, batas atas 5	<i>Quality of Fit</i>
	AIC	1145.265	Mendekati nilai saturated dibanding independent	<i>Quality of Fit</i>

Sumber: Output AMOS (terlampir)

Terlihat dari penilaian nilai-nilai kecocokan pada tabel di atas bahwa secara Berbagai indikator penyelarasan model dapat dipenuhi oleh keseluruhan model yang digunakan dalam penyelidikan ini. Dapat dikatakan bahwa model lengkap yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan model yang kuat dan diterima secara luas.

*b. Statistik Deskriptif*

Data dideskripsikan dan dideskripsikan secara rinci dengan menggunakan uji statistik deskriptif. Nilai rata-rata dan standar deviasi digunakan untuk menilai uji statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini. Angka standar deviasi menggambarkan rentang jawaban responden, sedangkan nilai rata-rata mewakili nilai rata-rata jawaban responden (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabe 1	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Training</i>	146	2.25	5.00	4.1176	.46006
<i>Employee Motivation</i>	146	2.00	5.00	4.0679	.47805
<i>Employee Engagement</i>	146	2.00	5.00	4.2245	.49286
<i>Employee Performance</i>	146	3.00	5.00	4.2658	.46630
Valid N (listwise)	146				

Sumber : Olah Data SPSS for IBM 21

Dari tabel diatas, variabel Training diperoleh Nilai rata-rata (mean) dari 12 item item tersebut adalah 4,11 yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada UKM efektif. Hasil serupa dapat dilihat pada standar deviasi variabel pelatihan sebesar 0,46 dan menunjukkan bahwa tanggapan responden cukup beragam. Nilai mean tertinggi terletak pada indikator pertama sebesar 4.34 dengan nilai standar deviasi 0.71, dan untuk nilai mean terendah terletak pada indikator kesebelas dengan standar deviasi 0,56 dan tingkat rata-rata mendekati 4,01.

Employee Motivation diperoleh Mengingat 11 item pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,06 maka dapat dikatakan bahwa pegawai UMKM tersebut termotivasi. Begitu pula standar deviasi variabel motivasi karyawan sebesar 0,47 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden yang berbeda cukup beragam. Nilai mean tertinggi terletak pada indikator pertama sebesar 4.27 dengan standar deviasi 0.67, dan untuk nilai mean terendah terletak pada indikator kesebelas sebesar 3.91 dan standar deviasi 0.6.

Employee Engagement diperoleh Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai pada UMKM cukup kuat karena nilai rata-rata (mean) dari sembilan item pernyataan adalah 4,22. Standar deviasi variabel employee engagement

yaitu 0,49 adalah sama dan menunjukkan bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Nilai mean tertinggi terletak pada indikator kelima sebesar 4.41 dengan standar deviasi 0.64, dan untuk nilai mean terendah terletak pada indikator ketiga sebesar 4.05 dan standar deviasi 0.64.

Employee Performance diperoleh Kinerja pegawai pada UMKM cukup tinggi karena nilai rata-rata (mean) dari kelima item pernyataan adalah 4,26. Begitu pula standar deviasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,46 menunjukkan bahwa jawaban responden cukup beragam. Nilai mean tertinggi terletak pada indikator pertama sebesar 4.32 dengan standar deviasi 0.6, dan untuk nilai mean terendah terletak pada indikator ketiga sebesar 4.20 dan standar deviasi 0.59.

### Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan temuan uji hipotesis, yang berupaya untuk menentukan apakah hipotesis H0 yang diuji apakah diterima atau ditolak. Pada penelitian ini, penulis menggunakan bantuan metode SEM AMOS 21 untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian ini dengan model variabel yang teramati sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Hipotesis dengan AMOS 21

No	IV	DV	Estimate	P-Value	Keputusan
H1	Training	→ Employee Engagement	0.626	0.000	Ha.1 didukung
H2	Employee Motivation	→ Employee Engagement	0.277	0.016	Ha.2 didukung
H3	Employee Engagement	→ Employee Performance	0.652	0.000	Ha.3 didukung
H4	Training	→ Employee Performance	0.068	0.623	Ha.4 ditolak
H5	Employee Motivation	→ Employee Performance	0.229	0.303	Ha.5 ditolak
H6	Training (Indirect)	→ Employee Performance	0.388	0.001	Ha.6 didukung
H7	Employee Motivation (Indirect)	→ Employee Performance	0.194	0.031	Ha.7 didukung

Sumber : Olah Data SEM AMOS 21



## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Training Terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Training terhadap Employee Engagement dengan memiliki nilai estimasi p-value 0,000 0,05 dan nilai 0,626, menunjukkan bahwa hipotesis didukung ( $H_0$  ditolak). Akibatnya, dapat dikatakan demikian Training secara positif mempengaruhi Employee Engagement.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumman, 2020) yang menyatakan bahwa training memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Artinya bahwa penerapan training dalam UMKM ini sudah tepat untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karena dengan adanya training dapat membantu karyawan mengatasi permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga dapat menambahkan keterampilan karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat memunculkan rasa keterikatan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan juga pada organisasi (UMKM).

### **Pengaruh *Employee Motivation* Terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Employee Motivation terhadap Employee Engagement dengan memiliki nilai estimasi p-value = 0,016 0,05 dan nilai 0,277, menunjukkan bahwa hipotesis diterima ( $H_0$  ditolak). Akibatnya, dapat dikatakan demikian Employee Motivation secara positif mempengaruhi Employee Engagement.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bakker, 2011) yang mengklaim bahwa memiliki tenaga kerja termotivasi mempengaruhi employee engagement. Artinya, motivasi merupakan hal yang penting dalam peningkatan keterikatan kerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi karyawan merasa dirinya menjadi lebih bersemangat, dan termotivasi menjadi lebih produktif serta merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja lebih giat, totalitas, dan pada akhirnya karyawan merasa memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **Keterlibatan dan Kinerja Karyawan: Suatu Hubungan**

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai estimasi p-value 0,000 0,05 dan nilai 0,652, menunjukkan bahwa hipotesis diterima ( $H_0$  ditolak). Akibatnya, dapat dikatakan demikian Employee Engagement secara positif mempengaruhi Employee Performance.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumman, 2020) yang menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap employee performance. Artinya, dengan adanya keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerja. Dan apabila kinerja serta produktivitas meningkat maka akan

meningkatkan kinerja UMKM dan berguna untuk mencapai tujuan - tujuan UMKM yang ingin dicapai.

### **Pengaruh Training Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Training terhadap *Employee Performance* dengan memiliki nilai estimasi sebesar 0.068 dengan  $p$ -value  $0.623 > 0.05$  yang artinya hipotesis tersebut tidak didukung ( $H_0$  didukung). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Training secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*.

Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Sendawula et al., 2018), yang menemukan hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian terdahulu yang mendukung Menurut penelitian ini, pelatihan tidak memiliki dampak yang terlihat pada *employee performance* (Hok et al, 2014). Artinya, bahwa training yang dilakukan pada UMKM tersebut tidak dapat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan kata lain di 3 UMKM tersebut bukan training yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Motivation* Terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil *Employee Motivation* terhadap *Employee Performance* dengan memiliki nilai estimasi sebesar 0.229 dengan  $p$ -value  $0.303 > 0.05$  yang artinya hipotesis tersebut tidak didukung ( $H_0$  didukung). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Motivation* secara langsung berdampak kecil pada seberapa baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Aqil et al, 2020) bahwa adanya pengaruh *employee motivation* terhadap *employee performance*. Namun terdapat penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *employee motivation* terhadap *employee performance* (Julianry dkk, 2017). Dalam kasus ini, terbukti tidak adanya pengaruh secara langsung antara *employee motivation* terhadap *employee performance*. Dengan kata lain bukan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di 3 UMKM tersebut.

### **Pengaruh Training Terhadap *Employee Motivation* dimediasi oleh *Employee Engagement***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Training terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Employee Engagement* dengan memiliki nilai estimasi sebesar 0.388 dengan  $p$ -value  $0.001 \leq 0.05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung ( $H_0$  ditolak). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Training secara

positif mempengaruhi Keterlibatan Karyawan Menghasilkan Kinerja Lebih Tinggi.

Hasil ini mendukung Dalam penelitian terbaru (Sendawula et al., 2018), ditemukan bahwa pelatihan berdampak pada employee performance yang diikuti dengan adanya employee engagement. Artinya, pemberian pelatihan yang ada akan membuat karyawan merasa memiliki pengetahuan dan skill lebih terhadap pekerjaan mereka serta akan memunculkan rasa keinginan untuk berdedikasi tinggi dan lebih lagi pada apa yang mereka lakukan dalam bekerja (employee engagement). Ketika karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan yang dilakukan tentu saja akan mengarah pada meningkatnya employee performance yang dihasilkan oleh karyawan.

### ***Pengaruh Employee Motivation Terhadap Employee Performance dimediasi oleh Employee Engagement***

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Employee Motivation terhadap Employee Performance dimediasi oleh Employee Engagement dengan memiliki nilai estimasi sebesar 0.194 dengan p -value Hipotesis didukung ( $H_0$  ditolak) bila 0,031 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Karyawan melalui Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dari (Rai et al., 2017) yang ada employee motivation terhadap employee performance yang diikuti dengan adanya employee engagement. Artinya, adanya hubungan komunikasi antar atasan dengan karyawan dengan berupa pemberian feedback atau reward dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik lagi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan employee engagement yang ada pada diri karyawan. Ketika adanya peningkatan keterikatan dengan pekerjaan, maka akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi yang didapat, maka akan semakin tinggi rasa keterikatan dan tentu saja akan meningkatnya employee performance yang dihasilkan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis penelitian dan pembahasan yang disajikan pada bab-bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Ada kekuatan training terhadap employee engagement.
- 2) Terdapat pengaruh employee motivation terhadap employee engagement.
- 3) Terdapat pengaruh employee engagement terhadap employee performance.
- 4) Tidak terdapat pengaruh training terhadap employee performance.
- 5) Tidak terdapat pengaruh employee motivation terhadap employee performance.

- 6) Terdapat pengaruh training membahas bagaimana employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan.
- 7) Employee engagement berperan sebagai faktor mediasi antara motivasi dan kinerja karyawan.

#### **Rekomendasi**

- 1) Diharapkan dapat dilakukan studi tambahan terhadap UKM lainnya. bergerak di bidang yang sama maupun di bidang lainnya serta tentu saja dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambah variabel lainnya dalam menguji variabel employee performance seperti, leadership, job satisfaction, dan work environment.
- 3) Apabila akan melakukan penelitian lanjutan, sebaiknya responden perlu diberikan wawasan terlebih dahulu ketika mengisi kuesioner, agar memiliki pemahaman yang sama.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2015). Examining The Role Of Job Resources On Work Engagement In The Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103.
- Amin, A., Saeed, R., & Lodhi, R. N. (2013). The Impact Of Employees Training On The Job Performance In Education Sector Of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 7(9), 1273–1278.
- Aqil, Abdiaziz. (2020). The Effect Of The Employee Motivation On The Employee Performance In Banks In Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*. Vol. 7, Issue 1, 62 - 71.
- Ariawaty, R. Rina Novianty. (2020). Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 18, No.2, 318 –325.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arumi, Anindita D., dan Gustomo A. 2012. Proposals For Improving Job Performance Through Employee Engagement at PT.X. *Institut Teknologi Bandung*. , 484-488.
- Ashari, Muhammad, Apriatni EP, Bulan Prabawani. (2014). The Effect Of Training And Work Motivation To Employee Performane PT. Nasmoco Pemuda Bandung. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1 - 10.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 20(4), 265-269. [SEP]

- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. and Leiter, M.P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 4-28.
- Bhutta, Zahra Masood, Sajid Zafar, Naintara. (2019). Impact Of HRM Practices On Employee Engagement Evidence From Banking Sector Of Pakistan. *NUML International Journal Of Business & Management*, Vol. 14, No. 2.
- Bougie, & Sekaran. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th Ed). New York: John Wiley@Sons.
- Bunchoowong, D. (2015). Work Motivation in Public vs Private Sector Case Study of Department of Highway Thailand. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(3), 216.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation And Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-year meta analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 98
- Consulting, Gallup . (2017). *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dobre, O. I. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1), 53 -60.
- Elliott, G., & Corey, D. (2018). *Build it The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement*. United Kingdom: Wiley.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect Of Training On Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137 - 147.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert M. H., Aubé C., Morin E., & Malorni A. (2010). The Motivation At Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational And Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Gibson, J. L et al (2011) *Organizations – Behavior Structurem Processes*. 14Th edn. New York: McGraw – Hill Education.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limit Harlow England.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hok, Thio Tjoen, Aida Vitayala S. Hubies, Sadikin Kuswanto. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Sosiohumaniora*, Vol.16 No.2.
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. (2017). High Performance Work Systems And Employee Engagement: Empirical Evidence From China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*,56(3), 341-359.

- Julianry, Anriza, Rizal Syarief, M. Joko Alfandi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 No.2.
- Kari, Andi. (2013). The Effect Of Job Satisfaction and Motivation On Employee Engagement Of Administrative Staff Of Bandung State Polytechnic. *Jurnal Ilmu Management & Bisnis*, Vol.4, No. 01.
- Kiweewa, S. B., & Asiimwe, S.B. (2014). Does training influence employee performance in regulatory organizations in Uganda Empirical evidence from UCC: *Merit Research Jorunal of Business and Management*, 2(2), 21 - 29.
- Lencho, Dereje Muleta. (2020). Effect Of Employee Motivation On Job Performance In Case Of Fiche General Hospital. *International Journal Of Commerce And Finane*, Vol. 6, Issue 1,81 - 101.
- Lina, Ni Putu Irma M, Anita Silvianita. (2019). Analisis Faktor - Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.7, No.2. 108 - 116.
- Manalo, Ronaldo A, Belinda de Castro, Chin Uy. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On The Effect Of Motivation To Organizational Commitment And Work Engagement Of Private Secondary High School Teachers in Metro Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol.9, Issue 1.
- Mitchell, T. R., & Liden, R. C. (2012). The Effects Of The Social Context On Performance Evaluations.
- Mulyani, S.R et al. (2019). The Model Of Employee Motivation And Cooperative Employee Performance. *Polish Journal of Management Studies*. Vol. 20. No.2.
- Muogbo, U. S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Selected Firms in Anambra State. *AFRREV an International Journal of Arts and Humanities*, 2 (3), 134-151.
- Muliawan Yudi, et al. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV*. No.02.
- Nainggolan, Edward UP. (2020). UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html> . 07/06/2021
- Nassazi, A. (2013) Effect Of Training On Employee Performance: Evidence from Uganda. *Vaasa University of Applied Sciences Finland*.

- Nawaz, M., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. (2014). Impact Of Employee Training And Empowerment On Employee Creativity Through Employee Engagement: Empirical Evidence From The Manufacturing Sector Of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593-601.
- Otieno, A. B. B., Wangithi, E., & Njeru, A. (2015). Effect Of Employee Engagement On Organisation Performance In Kenya's Horticultural Sector. *International Journal of Business Administration*, 6, 2
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic And Intrinsic Motivation On Work Engagement In The Hospitality Industry: Test Of Motivation Crowding Theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228- 241.
- Rai, Alka, Piyali Ghosh, Ragini Chauhan, Richa Singh. (2017). Improving In Role And Extra role Performance With Reward And Recognition. *Management Research Review*, Vol.41, No.8.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Mehta, N. K. (2017). Influence Of Job Characteristics On Engagement. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(1/2), 86- 105.
- Ramlall, S. (2008) Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behaviour: *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6).1580 - 1600.
- Rumman, Ammani Abu, Lina Al - Abbadi, Rawan Alshawbkeh. (2020). The Impact Of Human Resource Development Practices On Employee Engagement And Performance In Jordanian Family Restaurants. *Problems And Perspective In Management*, Vol.18, Issue 1.
- Sandhya, K., & Kumar, D. (2011). *Employee Retention by Motivation*. Madanapalle: Madanapalle Institute of Science and Technology.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement-Penedekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Sendawula, Kasimu, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka, Grace Najjemba Muganga. (2018). Training, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Uganda's Health Sector. *Cogent Business & Management*, Vol 5.
- Sherwani, Karwan Hushyar, Nashmil Haji Mohammed. (2015). An Analysis Of Training And Employee Performance: A Case Study In A Telecommunication Company In Erbil. *International Journal Of Social Scienes & Educational Studies*, Vol.2, No.2.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suhartanto, Dwi. (2020). *Analisa Data Untuk Riset Bisnis*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S., & Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees performance and productivity, a case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4).
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada: Depok, 16956.
- Vibrayani. (2012). *Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ximenes, Mateus, Wayan Gede Supartha, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Desak Ketut Sintaasih. (2019). Enterpreneurial Leadership Moderating High Performance Work System and Employee Creativity On Employee Performance. *Cogent Business & Management*, Vol. 6.
- Zengin, F. N. (2019), *The Importance of Cultural Intelligence In International Organizations And Its Impact On Employee Motivation*. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiy