

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARBERSHOP



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
ABDURRAHMAN SYARIF
B100150308**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BARBERSHOP**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ABDURRAHMAN SYARIF
B 100 150 308

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BARBERSHOP**

oleh:

ABDURRAHMAN SYARIF
B 100 150 308

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada 20 Februari 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Dr. Syamsudin, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



Drs. Dr. Syamsudin, M. M
NIK. 195702111986031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Februari 2020

Penulis



ABDURRAHMAN SYARIF

B100150308

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARBERSHOP

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi karyawan Barbershop di Kartasura. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan Barbershop yang tersebar di wilayah Kartasura. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji determinasi). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik SPSS uji t, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun secara bersama-sama pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : pelatihan kerja, kemampuan kerja, motivasi, kinerja

Abstract

This research aimed to find out about the effects of job training, work ability and motivation towards performance of barbershop employee in Kartasura area. The research was quantitative research with barbershop employee in Kartasura as population. Sample of research were 40 barbershop employee who works in Kartasura area. The data of evaluation test result were analyzed with instrument test (validity and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), hypothesis testing (multiple linier regression, hypothesis test (t-test), F-test and determination test). According to the statistic analysis using SPSS program, shows that job training has a significant positive effect on performance, work ability has a significant positive effect on performance and motivation has a significant positive effect on performance. However, together with job training, work skills and motivation have a significant positive effect on performance.

Keyword: job training, work ability, motivation, performance

1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, yaitu ditandai dengan munculnya berbagai macam usaha, seperti banyaknya rumah makan, distro, kedai kopi, salon dll. Berbagai macam usaha ini akhirnya mengalami banyak perubahan akibat persaingan bisnis yang begitu ketat, misalnya barbershop. Barbershop bermula dari usaha potong rambut tradisional atau hanya menjual jasa potong beralih pada usaha potong rambut dengan berbagai model gaya dan fasilitas

yang sangat memadai. Dalam website barberbroindonesia.blogspot.com yang dibuat pada 12 Februari 2018 lalu disebutkan bahwa, di Indonesia sendiri perjalanan barbershop sudah ada sejak zaman penjajahan belanda. Salah satu barbershop yang melegenda adalah Barbershop bernama Ko Tang yang berada di kawasan Petak Sembilan yang berada di Jalan Pintu Besar Selatan 3 dekat dengan Pasar Pancoran Glodok Jakarta Barat. Barbershop yang didirikan oleh pengusaha Tiong Hoa bernama Po Kin Tien yang kini telah wafat. Barbershop sendiri sebenarnya hampir sama dengan tempat cukur pria hanya saja pengemasannya lebih modern. Di tempat tertutup dan ada pelayanan lainnya seperti cat rambut, meluruskan atau mengkeriting rambut hingga memodifikasi bentuk rambut beraneka rupa.

Menurut website gentlemancode.id yang dibuat pada 28 November 2016 lalu terdapat perbedaan tukang cukur biasa dengan tukang cukur di barber (biasa disebut *barberman*) adalah seorang *barberman* paham banget tentang jenis rambut, bentuk wajah dan juga trend rambut yang sedang berkembang. Pengetahuan itulah yang kemudian mereka kombinasikan menjadi sebuah "karya seni" berupa potongan rambut yang sangat sesuai dengan konsumen. Menurut pengamat wirausaha Bambang Wahyu Purnomo dalam (Rahma 2019), beliau mengatakan bahwa usaha jasa potong rambut bisa dikategorikan sebagai usaha yang konstan dan akan terus dibutuhkan. Bagaimana pun kondisi perekonomian Indonesia tak akan berpengaruh banyak pada usaha yang satu ini, karena mencukur adalah kebutuhan. Persaingan dunia usaha Barber Shop saat ini semakin ketat, semakin marak juga dan semakin menjamur di berbagai tempat. Oleh karena itu, saat ini Barber Shop masih tetap dijadikan salah satu peluang usaha yang masih digandrungi oleh anak muda. Dengan biaya yang terjangkau, para lelaki akan mendapatkan jasa cukur rambut dengan model masa kini dengan skill atau ketrampilan para karyawan atau yang biasa disebut barber man yang dimilikinya.

Pemilik usaha dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas guna untuk mempertahankan kualitas jasa yang dimilikinya. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Menurut Dessler (2015) Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan

dihasilkan oleh karyawan (R. W. Rachmawati, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan. Organisasi selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar kinerja yang dihasilkan dapat efektif serta optimal. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai alat penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hamali (2016) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Pratama & Wardani, 2018).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kusumah & Sandra, 2018). Tercapainya tujuan perusahaan merupakan bentuk dari perwujudan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Keberhasilan ini tidak lepas oleh campur tangan pimpinan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, bukan tidak mungkin perusahaan akan terus berkembang dan menjadi perusahaan yang maju. Kinerja dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan, kemampuan kerja, motivasi dan sebagainya.

Menurut Fatih (2014) pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar perannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017). peningkatan pengetahuan dan skill dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Menurut Susanti (2014) Pelatihan karyawan menjadi sangatlah penting agar

karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian (F. Rachmawati, 2016). Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Aruan, 2013).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya, Gibson (1994), (Pratama & Wardani, 2018). Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Pratama & Wardani, 2018). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Buhler (2004:191), menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Dewi & Wibawa, 2016). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:219), bahwa motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Kartikasari & Cherny, 2017).

2. METODE

Jenis penelitian adalah penelitian eksplanasi pendekatan kuantitatif. Populasinya karyawan Barbershop yang ada di Kartasura. Jumlah responden yang dijadikan sampel 40 orang karyawan. Cara pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan Kuesioner. Variabel yang diteliti Kinerja (Y), Pelatihan Kerja (X1), Kemampuan

Kerja (X2) dan Motivasi (X3). Metode analisis data meliputi Uji Instrumen (terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas), uji hipotesis (terdiri dari Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji Statistik F, Uji Koefisien Determinasi (R^2)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	29	72,5
31-40 Tahun	9	22,5
>40 Tahun	2	5
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diketahui responden pada karyawan barbershop sebagian besar berusia antara usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang dari total responden 40 orang atau 72,5%, karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang dari total responden 40 orang atau 22,5% dan karyawan berusia \geq 40 tahun sebanyak 2 orang dari total responden 40 orang (5%).

Tabel 2. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTP	6	15
SLTA	34	85
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebanyak 6 responden atau (15%) dari total 40 responden merupakan berpendidikan terakhir di SLTP yang bekerja di barbershop dan sebanyak 34 responden dari total responden 40 orang (85%) karyawan yang lulus SLTA yang bekerja di barbershop wilayah Kartasura.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	20	50,0
1-2 Tahun	5	12,5
2-3 Tahun	12	30,0
> 3 Tahun	3	7,5
Total	40	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui sebanyak 20 responden (50%) merupakan lama bekerja di barbershop < 1 tahun, sebanyak 5 responden atau 12,5% karyawan yang

bekerja di barbershop 1-2 tahun, sebanyak 12 responden atau 30% karyawan bekerja di barbershop selama 2-3 tahun dan 3 responden atau 7,5% karyawan bekerja di barbershop selama > 3 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Pendapatan Responden

Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 2.000.000	25	62,5
2.001.000-3.000.000	9	22,5
3.001.000-4.000.000	4	10,0
> 4.001.000	2	5,0
Total	40	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa sebanyak 25 responden dari total 40 responden karyawan barbershop atau 62,5% dengan pendapatan sebesar < Rp. 2.000.000, sebanyak 9 responden karyawan barbershop atau 22,5% karyawan berpenghasilan sebesar Rp. 2.001.000-3.000.000, sebanyak 4 responden atau 10% karyawan berpenghasilan sebesar Rp. 3.001.000-4.000.000 dan sebanyak 2 responden dari total responden 40 orang atau 5% karyawan berpenghasilan 2 orang atau 5%.

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Rangkuman validitas instrumen Pelatihan Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P 1	0,804	0,312	Valid
P 2	0,726	0,312	Valid
P 3	0,859	0,312	Valid
P 4	0,795	0,312	Valid
P 5	0,836	0,312	Valid
P 6	0,866	0,312	Valid
P 7	0,810	0,312	Valid
P 8	0,816	0,312	Valid
P 9	0,722	0,312	Valid
P 10	0,780	0,312	Valid
P 11	0,696	0,312	Valid
P 12	0,750	0,312	Valid
P 13	0,582	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel 5 di atas yang menunjukkan hasil pengolahan data maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Pelatihan Kerja (X_1) karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,312) maka dinyatakan valid.

Tabel 6. Rangkuman Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K 1	0,687	0,312	Valid
K 2	0,777	0,312	Valid
K 3	0,863	0,312	Valid
K 4	0,673	0,312	Valid
K 5	0,888	0,312	Valid
K 6	0,635	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 6 di atas adalah hasil pengolahan data yang berisikan pertanyaan tentang variabel Kemampuan Kerja (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,312).

Tabel 7. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Motivasi (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M 1	0,832	0,312	Valid
M 2	0,797	0,312	Valid
M 3	0,735	0,312	Valid
M 4	0,644	0,312	Valid
M 5	0,732	0,312	Valid
M 6	0,787	0,312	Valid
M 7	0,808	0,312	Valid
M 8	0,805	0,312	Valid
M 9	0,799	0,312	Valid
M 10	0,747	0,312	Valid
M 11	0,674	0,312	Valid
M 12	0,773	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada tabel 7 di atas adalah hasil dari pengolahan data yang membuktikan pertanyaan tentang variabel Motivasi (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,312).

Tabel 8. Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,576	0,312	Valid
KK 2	0,710	0,312	Valid
KK 3	0,708	0,312	Valid
KK 4	0,555	0,312	Valid
KK 5	0,610	0,312	Valid
KK 6	0,665	0,312	Valid
KK 7	0,768	0,312	Valid
KK 8	0,750	0,312	Valid
KK 9	0,676	0,312	Valid
KK 10	0,647	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada tabel 8 diatas membuktikan bahwa pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari tabel 5, tabel 6, tabel 7 dan tabel 8 diatas dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Kinerja (Y), Pelatihan Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

Tabel 9. Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,943	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,835	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,932	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,863	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel baik Pelatihan Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,794	P > 0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian normalitas nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,794, dapat diketahui bahwa semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($p>0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,272	3,674	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0,343	2,916	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0,234	4,266	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ dan nilai toleransi > 0,1 dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi penyimpangan multikolinieritas, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	0,05	0,541	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,05	0,378	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,05	0,211	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti dari setiap variabel yang ada bisa dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 13. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,445			
Pelatihan Kerja	0,190	2,395	0,022	H ₁ diterima
Kemampuan Kerja	0,547	3,061	0,004	H ₂ diterima
Motivasi	0,324	3,199	0,003	H ₃ diterima
F	= 78,072	Sig. = 0,00		
R ²	= 0,867			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 13 diatas adalah hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil: $Y = 4,445 + 0,190 X_1 + 0,547 X_2 + 0,324 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut: (1) a = Konstanta sebesar 4,445 atau positif, meskipun Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi tetap / tidak berubah maka Kinerja karyawan naik. (2) $b_1 = 0,190$, koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,190 atau yang berarti dengan adanya peningkatan Pelatihan Kerja sehingga meningkat kinerja karyawan. (3) $b_2 = 0,547$, koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,547 atau yang berarti dengan adanya peningkatan Motivasi sehingga meningkat kinerja karyawan. (4) $b_3 = 0,324$, koefisien regresi Motivasi (X_3) sebesar 0,324 atau yang berarti dengan adanya peningkatan Kemampuan Kerja sehingga meningkat kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,395 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,061 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,199 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura”, terbukti kebenarannya.

Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1(4-1) = 3$ dan df penyebut $n - k - 1 (40-3-1) = 36$, sehingga F_{tabel} bernilai 2,866. Berdasar hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,072, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan di Barbershop di Kartasura secara simultan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa “Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Berdasar hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,867, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi) menjelaskan variasi Kinerja karyawan di Barbershop di Kartasura sebesar 86,7% dan 13,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kelvin Aldrian Widijanto, 2017).

Pelatihan kerja atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan

perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Khan. A dan Farooq, (2011) mengenai pelatihan dan kinerja yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aruan, 2013).

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan dan merupakan salah satu unsur penting demi kemajuan perusahaan tersebut. Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pada penelitian Khan. G, dkk, (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Aruan, 2013).

b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, artinya semakin Kemampuan Kerja yang baik antar karyawan dan atasan akan meningkatkan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten / kesamaan yang dilakukan oleh Farlen (2011), Paruru (2016), Ardiana (2014) yang menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan. -Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiyanti dan Nawawi, Indriyanti Endah Susetyo (2017) yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi dapat bekerja lebih fokus dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai dengan hasil yang lebih optimal. Nanda (2014) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja,

pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode convenience sampling berdasarkan kemudahan. Jumlah kuisioner yang terkumpul sebanyak 52. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farizki & Wahyuati, 2017).

Permansari (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, semakin baik lingkungan kerjanya semakin bagus kinerjanya. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farizki & Wahyuati, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya (Kelvin Aldrian Widijanto, 2017)

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Barbershop di Kartasura, dibuktikan hasil dari $t_{hitung} = 2,395 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura” terbukti kebenarannya.

- b. Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Barbershop di Kartasura, dibuktikan hasil dari $t_{hitung} = 3,061 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura” terbukti kebenarannya.
- c. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Barbershop di Kartasura, dibuktikan Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,199 > t_{tabel} = 2,028$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barbershop di Kartasura”, terbukti kebenarannya.
- d. Hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,072, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan di Barbershop di Kartasura secara simultan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa “Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Untuk Barbershop wilayah Kartasura: (a) Pihak barbershop harus selalu memberikan bekal pelatihan kerja kepada karyawannya agar selalu memiliki ketrampilan dan memahami tentang model potongan rambut yang terbaru mengikuti perkembangan zaman. (b) Hendaknya setiap karyawan mempunyai kemampuan kerja yang sesuai dengan kriteria dari pihak barbershop guna untuk menyelesaikan tanggung jawab kerjanya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. (c) Pimpinan barbershop setiap saat harus selalu memberikan motivasi atau dorongan pada setiap karyawannya, agar setiap melakukan pekerjaan karyawan bisa selalu pada perfoma yang bagus. (d) Pihak barbershop di haruskan lebih kreatif dan inovatif lagi guna untuk siap menghadapi tantangan berupa persaingan yang begitu ketat dengan munculnya banyak barbershop yang baru dikarenakan ini merupakan suatu lahan bisnis yang sangat potensial dilihat dari segi keuntungannya dan kebutuhan setiap orang untuk memangkas rambutnya di setiap saat.

- b. Untuk penelitian selanjutnya: (a) Penelitian yang akan mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang memiliki cakupan yang lebih luas agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan memberikan gambaran yang lebih nyata. (b) Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pemahaman terlebih dahulu tentang barbershop dan mempersiapkan waktu dan segala lebih awal supaya ada waktu yang lebih untuk memberikan hasil penelitian yang baik. (c) Guna untuk mendapatkan hasil yang baik maka peneliti yang akan datang bisa menambahkan variabelnya lagi atau mengganti salah satu variabel yang sudah ada pada penelitian ini dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFAN ARUAN Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231, 1.
- Dewi, C., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7583–7606.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). KINERJA KARYAWAN MEDIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Dewasa ini industri rumah sakit di kota Surabaya sedang mengalami perkembangan yang cukup tinggi dimana ditandai dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analinis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epon Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306>
- Kelvin Aldrian Widijanto. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1, 5*(Pelatihan Kerja), 1–5.
- Kusumah, S., & Sandra, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, 7(1), 17–28.

<https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>

- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20061>
- <https://berempat.com/profil-pilihan/8219/bisnis-barbershop-bisa-untung-di-atas-50/>
- <http://barberbroindonesia.blogspot.com/2018/02/sejarah-barbershop.html>
- <https://www.gentlemancode.id/read/grooming/Inilah-6-Alasan-Kenapa-Potong-Rambut-Di-Barbershop-Lebih-Baik-Untuk-Lo-Lakukan-Daripada-Potong-Rambut-Di-Salon>
- <https://lifestyle.kompas.com/read/2017/07/13/073100520/yang.membedakan.barbershop.dengan.pangkas.rambut.tradisional>.