

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Simalungun)**

**Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta
Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵**
(Universitas Efarina)^{1,3,4,5}
(Universitas Islam Sumatera Utara)²

*Korespondensi: romaidakarokaro@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job training on employee performance with work motivation as an intervening variable in a case study of civil service police officers in Simalungu district. Simple regression analysis is based on a causal or functional relationship between one independent variable and the dependent variable. The regression coefficient aims to determine whether the independent variables contained in the regression equation individually affect the value of the dependent variable. The research results of the first hypothesis are accepted, meaning that Job Training (X) has a positive and significant effect on Work Motivation (Z). the second hypothesis is accepted, meaning that Job Training (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). the third hypothesis is accepted, meaning that Work Motivation (Z) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Job Training, Employee Performance and Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Simalungu. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regres tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hipotesis ketiga diterima, artinya Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiyah⁴, Hendri Kurniawan⁵

PENDAHULUAN

Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Amstrong 2012).

Kinerja satpol PP dalam hal ini dijelaskan sebagaimana survey yang telah dilakukan ke objek penelitian yaitu beberapa peranan penting dipegang oleh satuan polisi pamong praja mulai dari pelayanan masyarakat, himbuan pedagang, penyeleksian ijin bangunan dan usaha yang dikerjakan dengan perintah atasan berdasarkan pelanggaran atau kebutuhan masyarakat. Faktanya saat ini kurang nya pelatihan yang diberikan instansi kepada pegawai membuat pekerjaan menjadi lambat untuk hal penanganan nya ketika berada pada situasi dilapangan melakukan eksekusi, dimana dalam SOP semua pekerjaan membutuhkan gerak cepat dalam hal penanganan apapun yang di perintahkan Pemkab, begitu juga hal nya motivasi yang masih bisa dibilang kurang baiknya komunikasi atasan ke bawahan dalam memacu para anggota nya agar selalu siap dalam melaksanakan tugas.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan (Samsudin 2015). Keberhasilan SDM disuatu instansi pemerintahan tentunya harus didukung Lingkungan kerja Pemerintah yang nyaman dan memiliki iklim organisasi yang baik. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan instansi pemerintahan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan itu sendiri. Diantaranya faktor lingkungan, faktor penduduk, faktor pelayanan kesehatan serta faktor prilaku masyarakat itu sendiri.

Pelatihan kerja Mangkunegara (2011:3) sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Para karyawan baru biasanya telah memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu upaya untuk memberdayakan keterampilan dasar tersebut yaitu melaksanakan serangkaian proses belajar yang berkelanjutan bagi seluruh karyawan melalui pelatihan. Ditinjau dari belum

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

maksimalnya pelayanan perusahaan Kantor Dinas Satuan Polisi pamong Praja terhadap masyarakat mungkin didasari oleh bebrap faktor diantaranya disiplin pelatihan kerja dan disiplin kerja yang belum ditata dengan baik, kemudian motivasi bekerja yang masih rendah dari seluruh pegawai mengingat masih banyaknya jumlah pegawai yang statusnya adalah sebagai pekerja kontrak (*Outsourcing*).

Tabel 1.1
Gambaran Kinerja

Pelatihan	Cakupan	Regu I	Regu II
Teknis lapangan	Bagaimana penanganan keributan dan penenangan masa dilapangan.	11 orang	11 orang
Pembubaran pedagang	Pengambilan keputusan dilapangan dengan memastikan kesalahan pedagang	8 orang	7 orang
Pengawalan	Penanganan keselamatan pimpinan dan kepala satuan .	4 orang	2orang

Sumber : Sat pol PP. Simalungun

Tabel diatas menjelaskan bagaimana pelatihan yang diterapkan oleh satuan PP sergai yang meliputi teknis lapangan dalam penanganan kerusuhan pasar dan masa, penertiban pedagang yang melanggar UU berjualan dan pengawalan yang dilakukan kepada orang orang penting dalam Pemkab Simalungun, serta jumlah anggota yang mengikuti nya. Saat ini kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Simalungun beroperasi dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat di Kabupaten Simalungun Sebagai Pengayom dan Pelindung Masyarakat. Instansi ini sangat vital perannya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten Simalungun, sehingga apabila kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja belum bisa tercapai dengan maksimal maka dengan demikian pelayanan publik terhadap masyarakat di Kabupaten Simalungun juga belum bisa dikategorikan maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan memberikan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi, daya saing sehingga berdampak pada efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiyah⁴, Hendri Kurniawan⁵

teknis dalam tujuan terbatas.” Mangkunegara (2011). Menurut Dessler, Gary (2006) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

METODE

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian yang berwujud angka. Data berupa angka. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain maupun lewat dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Simalungun sebanyak 40 orang.

Sumber Data

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohdin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiyah⁴, Hendri Kurniawan⁵

Kuesioner Data yang dikumpulkan dalam penelitian akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2015:231) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.1 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.42915688	
Most Extreme Differences	Absolute	.157	
	Positive	.091	
	Negative	-.157	
Test Statistic		.157	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.400 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.200
		Upper Bound	.600

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 40 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dalam tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,400 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiyah⁴, Hendri Kurniawan⁵

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	2.802	1.148		2.442	.019
Pelatihan_X	-.101	.069	-.231	-1.464	.151

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.641	1.978		.324	.748		
Pelatihan_X	.972	.118	.400	8.211	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Y1

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + b X + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 0,641 + 0,972 X + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.630	1.448

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X

b. Dependent Variable: Motivasi_Y1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,630 atau 63,0%. Hal ini menunjukkan jika variabel Pelatihan Kerja (X) dapat menjelaskan variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 63,0%, sisanya sebesar 37,0% (100% - 63,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.5 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.27800822	
Most Extreme Differences	Absolute	.170	
	Positive	.170	
	Negative	-.117	
Test Statistic		.170	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.175 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.020
		Upper Bound	.330

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 40 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,175 Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
1 (Constant)	2.993	1.029		2.908	.006
Pelatihan_X	.185	.102	.410	1.803	.079
Motivasi_Y1	-.307	.084	-.828	-3.640	.101

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pengujian Regresi Linier Berganda

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohdin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Pelatihan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.057	1.795		1.703	.097		
	Pelatihan_X	.533	.179	.498	2.982	.005	.360	2.774
	Motivasi_Y1	.295	.147	.335	2.006	.008	.360	2.774

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y2

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 3,057 + 0,533 X + -0,295 Z + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.628	.608	1.312	1.439

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Y1, Pelatihan_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini menunjukkan jika Motivasi Kerja (Y1) dan Pelatihan Kerja (X) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 60,8% , sisanya sebesar 39,2% (100% - 60,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9 Uji Parsial (t) Persamaan 1

Coefficients^a

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.641	1.978		.324	.748		
	Pelatihan_X	.972	.118	.400	8.211	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Z

1. Uji Hipotesis pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (8,211) > t_{tabel} (1,685)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 4.10 Uji Parsial (t) Persamaan 2 Coefficients^a

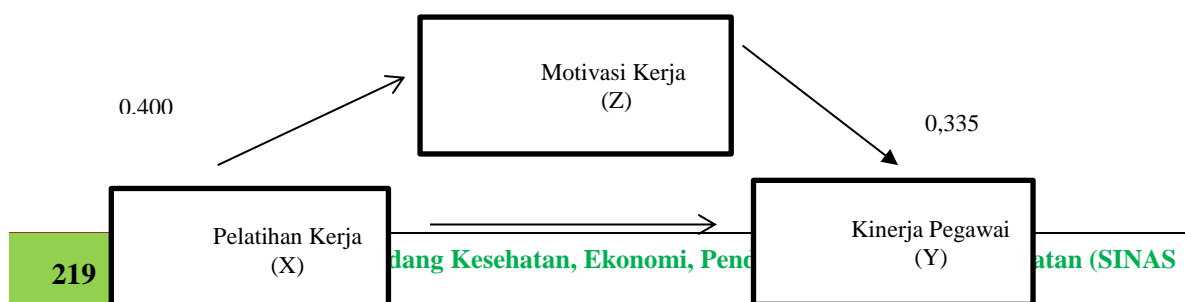
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.057	1.795		1.703	.097		
	Pelatihan_X	.533	.179	.498	2.982	.005	.360	2.774
	Motivasi_Z	.295	.147	.335	2.006	.008	.360	2.774

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

1. Uji Hipotesis pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,982) > t_{tabel} (1,685)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Uji Hipotesis pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,685)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat



**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

Gambar 4.1 Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,498. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,400 \times 0,335 = 0,134$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel X lebih besar dibanding pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Pelatihan Kerja (X)	0,498	0,400	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Motivasi Kerja (Y1)	0,335	-	0,134	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan hendaknya diberikan secara berkesinambungan kepada setiap pegawai, akan lebih baik jika pelatihan diberikan sejak awal penempatan pegawai agar pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Selain itu, pelatihan juga tetap diberikan kepada pegawai lama untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja.
2. Motivasi pegawai perlu ditingkatkan dengan cara mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas,

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya supaya kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. (2012) Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih. Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

- COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO INCREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>
- Mahfud *et all* (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud *et all* (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar., (2010), *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.27>
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

- BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64.
<https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(5), 761–772.
<https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(5), 761–772.
<https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348.
<https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>
- Robbins, C. (2009). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18, 301.
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



Shofian Syarifuddin¹, Sri Hafnida Ritonga², Edwin Tony Sohadin Martua
Simanjuntak³, Beta Hanindiya⁴, Hendri Kurniawan⁵

Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. IRPITAGE JOURNAL, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,. CV.

Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>

Wirawan. (2009). pengaruh motivasi serta kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember 2016*, 9.

Wibowo (2010:7). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Raajawali Pers, Jakarta.