

PERAN PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN (APARATUL SIPIL NEGARA) DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SERANG

Muhammad Saleh¹, Ade Fauji², Umami Lathifah Oktaviani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa
salehgifar@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted because there were problems related to human resources. The problems in question are Training, Work Discipline, Performance and Motivation as intervening variables.

The purpose of this was to determine the effect of training on employee performance, work discipline on employee performance, and motivation on employee performance.

This research uses a quantitative methods with a analysis tools in the form of parametric statistics. The population in this study was 33 with a sample size of 33 assisted by SmartPLS.

The results of that training has no effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has no effect on performance, training has a positive and significant effect on motivation, work discipline has a positive and significant effect on motivation, training through motivation as an intervening variable has no effect on performance, discipline through motivation as an intervening variable has no effect on performance.

This study concludes that the theories used and previous research can still be used at DinasPemberdayaan Masyarakat dan DesaKabupatenSerang.

Keywords: Training, Work Discipline, Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian bagi perusahaan atau instansi untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan atau instansi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang untuk mencapai kinerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari, belum cukup efektif dan efisien.

Dalam hal ini masih kurangnya pelatihan dan disiplin kerja terhadap tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Sehingga mengakibatkan menurunnya kualitas Sumber Daya Manusianya.

Hal ini juga mengakibatkan motivasi menjadi permasalahan dalam menurunnya kinerja pegawai, maka motivasi dibutuhkan untuk membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Pegawai

Dalam studi kasus ini terdapat 5 indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari Motivasi Kerja menurut Afandi, adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja
4. Prestasi Kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Pelatihan

Pelatihan Kerja merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan.

Indikator Pelatihan

Indikator dari Pelatihan menurut Wahyuningsih, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih

Disiplin Kerja

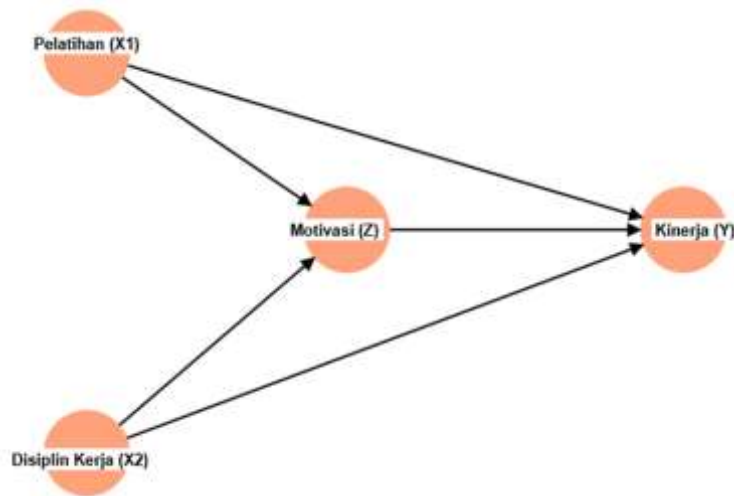
Disiplin kerja menurut Singodimedjo dikutip dari Edy Sutrisno, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Indikator Disiplin Kinerja

Indikator dari Disiplin Kinerja menurut Sastrohadiwiryo, yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan pada standarkerja
4. Ketaatan pada peraturankerja
5. Etika Kerja

Kerangka Berpikir



- H1 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang
- H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
- H3 : Diduga Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
- H4 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
- H5 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
- H6 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang
- H7 : Diduga Disiplin Kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Z) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.

METODE PENELITIAN

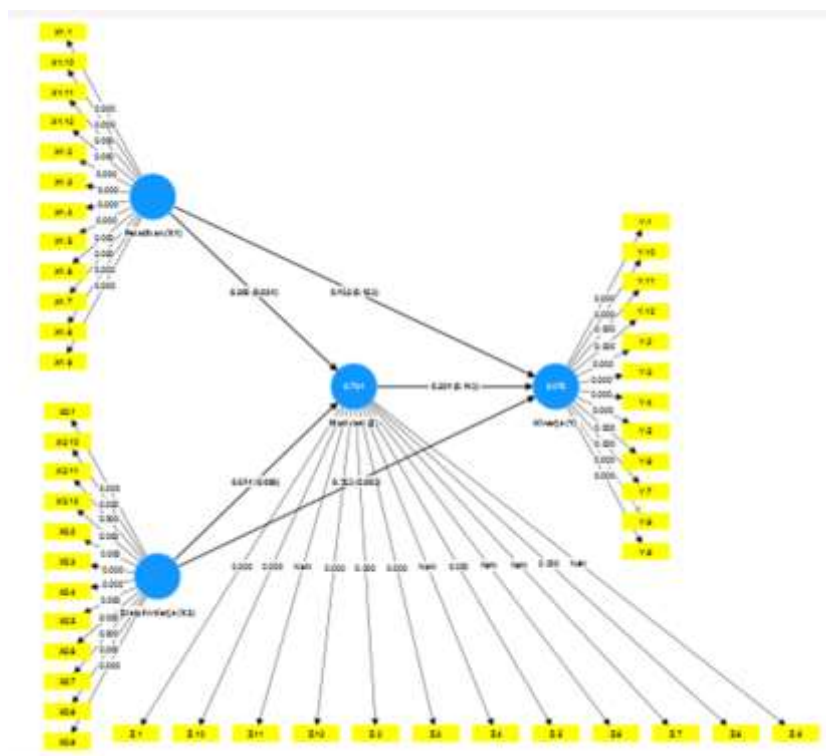
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Dengan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang sudah ditetapkan atau populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian dan analisis bersifat kuantitatif atau statistik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang, yang mana berjumlah 33 pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang peran pelatihan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana berikut :



Gambar Hasil Analisis Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	X1	X2	Z	Y	AVE
Disiplin Kerja (X2)	0.799				0.638
Kinerja (Y)	0.910	0.787			0.619
Motivasi (Z)	0.817	0.858	0.845		0.714
Pelatihan (X1)	0.724	0.773	0.724	0.813	0.662

Sumber : Output SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan table diatas bahwa hasil output menggunakan smartPLS pada table diatas memperlihatkan setiap variable semuanya memiliki nilai discriminant validity lebihbesar dari nilai AVE, dan memiliki nilai AVE diatas (0,5). Dengan nilai AVE masing-masing variable sebagai berikut: variable Kinerja (Y) dengan nilai 0.619, Motivasi (Z) dengan nilai 0.714, Pelatihan (X1) dengan nilai 0.662, dan disiplin kerja (X2) dengan nilai 0.638. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan tidak ada permasalahan pada *discriminant validity*.

Tabel2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.943	0.955
Motivasi (Z)	0.963	0.951
Pelatihan (X1)	0.953	0.968
Disiplin Kerja (X2)	0.948	0.959

Sumber: Output SmartPLS 4 (2023)

Konstruk dinyatakan reliable jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Seperti yang terlihat pada tabel di atas masing-masing variable memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha sebagai berikut: Variabel Kinerja (Y) dengan nilai composite reliability 0.955 dan cronbach's alpha dengan nilai 0.943, variable Motivasi (Z) dengan nilai composite reliability 0.951 dan cronbach's alpha dengan nilai 0.963, variable Pelatihan (X1) dengan nilai composite reliability 0.968 dan cronbach's alpha dengan nilai 0.953, dan variable disiplin kerja (X2) dengan nilai composite reliability 0.959 dan cronbach's alpha dengan nilai 0.948. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values
Pelatihan (X1) → Kinerja (Y)	0.162	1.544	0.123
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0.563	3.021	0.003
Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0.281	1.464	0.143

Pelatihan (X1) → Motivasi (Z)	0.280	2.252	0.024
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi (Z)	0.614	4.361	0.000

Sumber: Pengelolahan data dengan SmartPLS 4 (2023)

Pada table diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.162 tidak berpengaruh, dengan nilai t-statistik $1.544 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,123 > 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang. **Hipotesis pertama ditolak.**

Dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung Disiplin terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.563 berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $3.021 > 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Disiplin terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang. **Hipotesis kedua diterima.**

Dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.281 tidak berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $1.464 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0.143 > 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang. **Hipotesis ketiga ditolak.**

Dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.280 berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $2.252 > 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,024 < 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap Motivasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang. **Hipotesis keempat diterima.**

Dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.614 berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $4.361 > 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Disiplin Kerja terhadap Motivasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang. **Hipotesis Kelima diterima.**

Tabel 4. Specific Indirect Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Pelatihan (X1) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0.078	1.441	0.150
Disiplin Kerja (X2) → Motivasi → Kinerja (Y)	0.172	1.126	0.260

Sumber : Output SmartPLS 4 (2023)

Dapat dilihat bahwa hasil uji Pengaruh Pelatihan melalui Motivasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja, menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0.078 tidak berpengaruh positif, nilai t-statistik $1.441 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0.150 > 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung Pelatihan melalui Motivasi terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang, maka Motivasi belum bisa menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja. **Hipotesis keenam ditolak.**

Dapat dilihat bahwa hasil uji Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja, menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0.172 berpengaruh positif, nilai t-statistik $1.126 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0.260 > 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung Disiplin Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Serang, maka Motivasi bisa menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja. **Hipotesis Ketujuh ditolak.**

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara langsung pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
2. Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.
3. Secara langsung Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja dilihat dari nilai koefisien jalur (original sample) 0.281 tidak berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $1.464 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0.143 > 0,05$.

4. Secara langsung Pelatihan terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.280 berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $2.252 > 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,024 < 0,05$.
5. Secara langsung Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur (original sample) 0.614 yang artinya berpengaruh positif, dengan nilai t-statistik $4.361 > 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Secara tidak langsung tidak ada Pengaruh Pelatihan melalui Motivasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja, bisa dilihat dari nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0.078 tidak berpengaruh positif, dilihat dari nilai t-statistik $1.441 < 1,695$ dan nilai signifikansi p-values sebesar $0.150 > 0,05$.
7. Secara tidak langsung tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja, hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0.172 tidak berpengaruh positif, dan nilai t-statistik $1.126 < 1,695$ sedangkan nilai signifikansi p-values sebesar $0.260 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade. F, (2020) *'Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif'* (Serang-Banten: CV. AA. Rizky,
- Budi Yulianto, (2020), *"Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi,"* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka,)
- FebriEndra, (2017) *'Pedoman Meode Penelitian (Statistika Praktis)'* (Siduarjo: Zifatama Jawaara,)
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. Revisi. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, CetakanKelima, Jakarta: BumiAksara.
- Husein Umar,(2005), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rineka Cipta,)
- Jogiyanto, 2017, *Sistem teknologi Informasi*, Andi, Yogyakarta
- John Creswell, (2008), *Educational Researchs: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, (New Jersey, Pearson Education Inc)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *"Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan"*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Permatasari, D. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang). Universitas Diponegoro Semarang

- Rahayu, E. D. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pustaka Setia
- Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat,2014).
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*.Jakarta :Bumi Aksara.
- DECCASARI, D. D. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(4), 405-414.
- Firdawati, Y., &Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya(JurnalEkonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1621-1635.
- Neza, C., &Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1-25.
- Putra, G. S., &Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Syukron, M., Hendriani, S., &Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176.