

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

ACHMAD HUDZAIFAH ABIYYU NIRZA

22001081428



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2024**

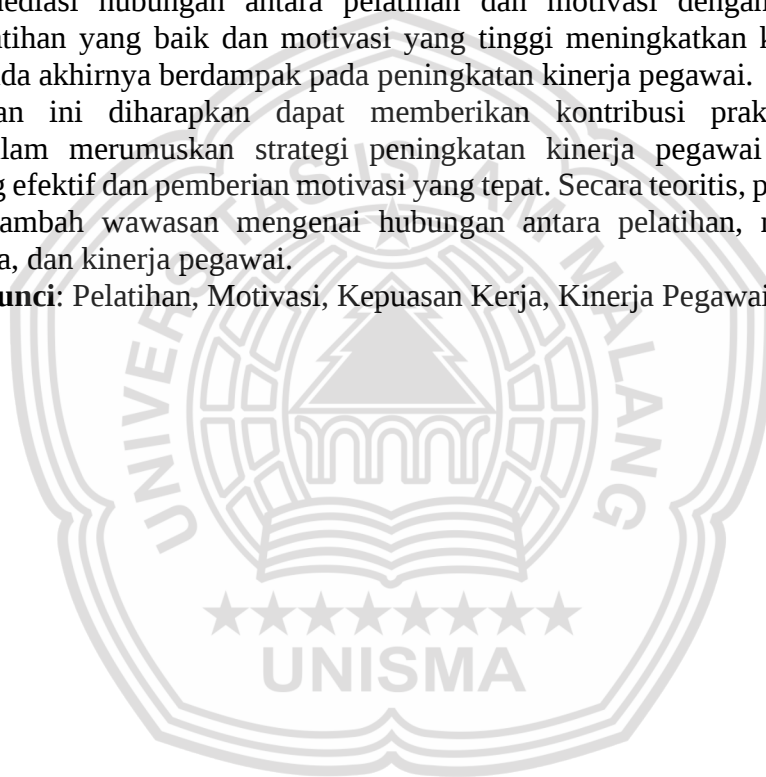
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 31 responden yang merupakan pegawai pada bagian tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Pelatihan yang baik dan motivasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan yang efektif dan pemberian motivasi yang tepat. Secara teoritis, penelitian ini juga menambah wawasan mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.



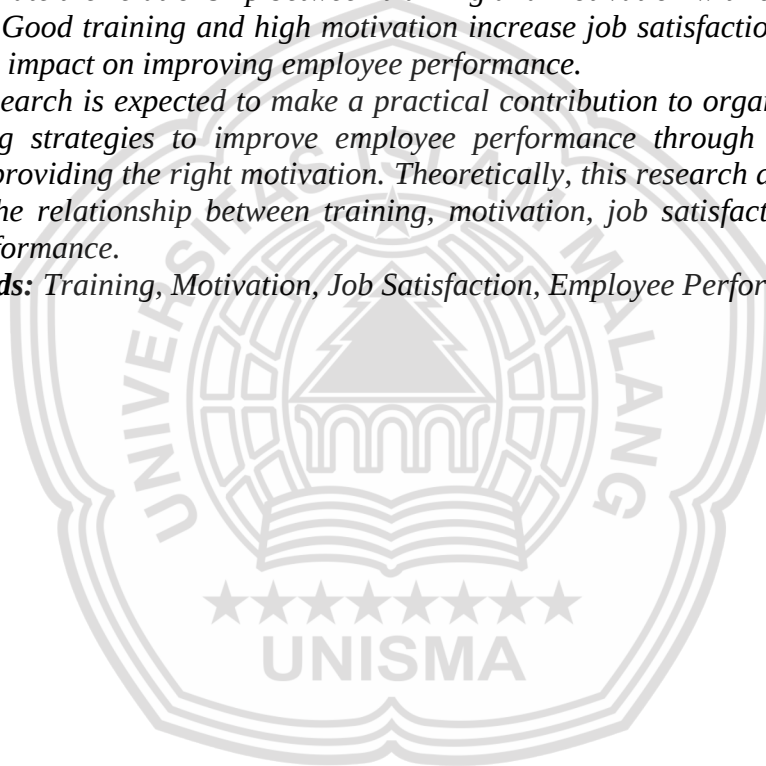
ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in the People's Welfare Section of the Regional Secretariat of Malang Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to 31 respondents who are employees in the section.

The results showed that training and motivation have a positive and significant influence on employee performance. In addition, job satisfaction is proven to mediate the relationship between training and motivation with employee performance. Good training and high motivation increase job satisfaction, which in turn has an impact on improving employee performance.

This research is expected to make a practical contribution to organizations in formulating strategies to improve employee performance through effective training and providing the right motivation. Theoretically, this research also adds insight into the relationship between training, motivation, job satisfaction, and employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, kinerja pegawai menjadi faktor utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga berlaku bagi Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kinerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat menjadi salah satu indikator Utama dalam tercapainya tujuan organisasi, yaitu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. globalisasi membawa beberapa karakteristik utama yang mempengaruhi kinerja organisasi, kemajuan teknologi terutama dalam bidang informasi dan komunikasi yang memungkinkan penyebaran informasi secara transparan , cepat, dan efisien. Selain itu, perubahan yang cepat dalam inovasi teknologi seperti otomatisasi, dan digitalisasi, perubahan sosial dan budaya, dinamika ekonomi global, serta perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah, menuntut organisasi untuk selalu beradaptasi dan mengadopsi teknologi baru serta beroperasi sesuai aturan yang berlaku.

Pentingnya kinerja pegawai tidak bisa dianggap remeh, karena setiap individu dalam organisasi berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama untuk memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Namun, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada

kemampuan dan keterampilan individu semata. Terdapat beberapa faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi, yaitu pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai dan motivasi yang diterima oleh mereka. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Sementara itu, motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang membuat pegawai bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk menunjang kompetensi dan produktivitas pegawai. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang dipikul dengan lebih baik. Menurut (Noe, 2010) pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan berkontribusi signifikan untuk memenuhi tujuan organisasi. Lanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif dan berkualitas dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih efektif dan efisien.

Namun pelatihan saja tidak cukup tanpa adanya motivasi yang kuat dari pegawai. Motivasi memainkan peran yang penting untuk mendorong pegawai mencapai kinerja yang diinginkan. (Robbins & Judge, 2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu menuju pencapaian tujuan. pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi, dan bersedia memberikan yang

terbaik dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan (Juliana et al., 2020) di Swiss-bel Hotel Mangga Besar juga menunjukkan jika pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain pelatihan dan motivasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memediasi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang diemban. (Locke, 1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang didapatkan dari hasil pekerjaan sebagai suatu pencapaian atau membantu mencapai nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaannya. (Diantari, 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut (Munawaroh, 2019) kepuasan kerja terkait erat dengan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Judge et al., 2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Peneliti memilih Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang sebagai objek penelitian karena memiliki peranan penting dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah, kualitas kinerja pegawai yang tinggi menjadi kunci untuk memberikan pelayanan terbaik bagi Masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang komprehensif dan berbasis bukti.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

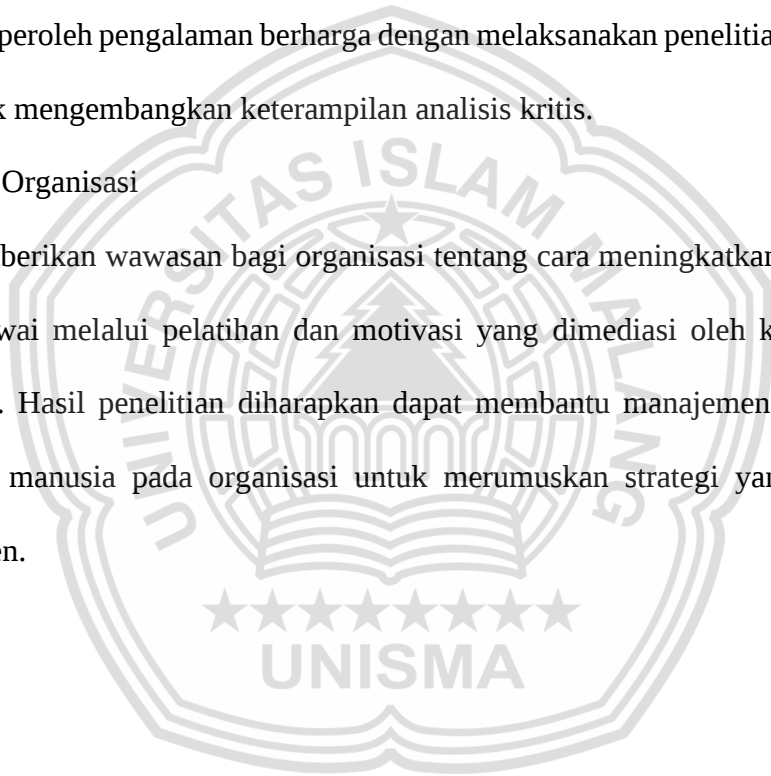
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi.

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini berkontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menambah wawasan tentang hubungan antara pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja dan Kinerja pegawai. Peneliti juga memperoleh pengalaman berharga dengan melaksanakan penelitian ilmiah untuk mengembangkan keterampilan analisis kritis.

b. Bagi Organisasi

Memberikan wawasan bagi organisasi tentang cara meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia pada organisasi untuk merumuskan strategi yang lebih efisien.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja mereka. Hasil dari uji analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji kuantil yang dilakukan menunjukkan bahwa jika semakin tinggi pelatihan yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji kuantil yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji kuantil yang dilakukan menunjukkan jika pelatihan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji kuantil yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji kuantil yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Pelatihan yang dimediasi kepuasan kerja berdampak positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji Bootstrapping yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan kenaikan kinerja meskipun tidak signifikan.

7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Motivasi yang dimediasi kepuasan kerja berdampak positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji bootstrapping yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan kenaikan kinerja meskipun tidak signifikan.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini peneliti menemui beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Keterbatasan Sampel

Penelitian ini hanya melibatkan 31 responden yang merupakan seluruh populasi pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah

Kabupaten Malang. Jumlah sampel yang terbatas ini mempengaruhi generalisasi hasil penelitian.

b. Keterbatasan Variasi Responden

Penelitian ini hanya melibatkan pegawai dari satu bagian tertentu dalam satu organisasi. Variasi responden yang lebih luas dari berbagai departemen dan organisasi lain mungkin akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan keterbatasan yang ada, beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya dan manajemen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Selanjutnya

1. Perluasan Sampel

Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

2. Penambahan variabel

Menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai untuk memberikan wawasan yang lebih luas.

2. Manajemen Organisasi

1. Pengembangan Pelatihan

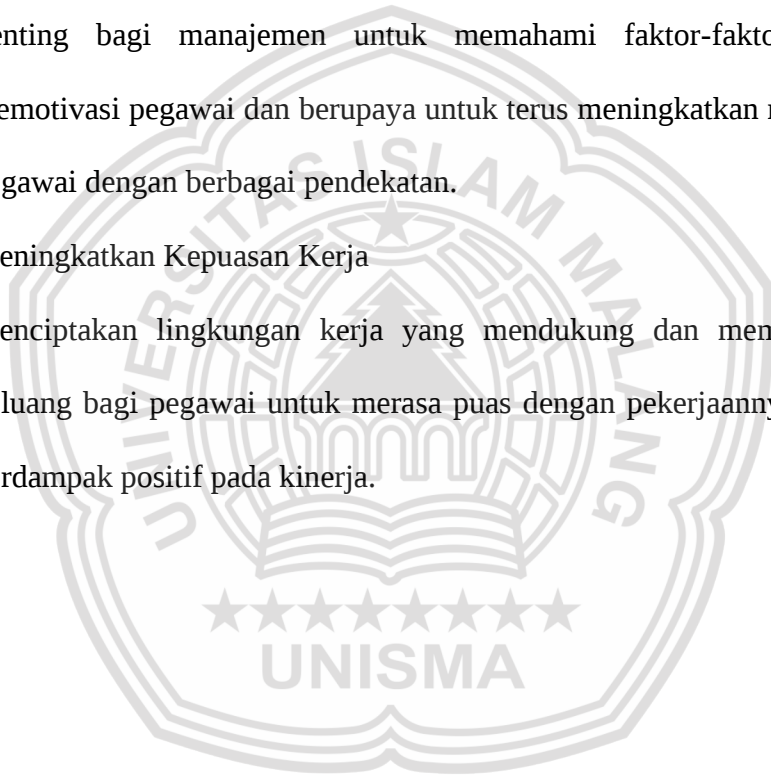
Manajemen harus terus mengembangkan program pelatihan yang efektif dan sesuai dengan beban kerja pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

2. Peningkatan Motivasi

Penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi pegawai dan berupaya untuk terus meningkatkan motivasi pegawai dengan berbagai pendekatan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peluang bagi pegawai untuk merasa puas dengan pekerjaannya dapat berdampak positif pada kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Aturrohma, S. Q., & Nainggolan, B. M. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. LION BOGA. *Jurnal Human Capital Development*, 9(1).
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of LeadershipTM: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4).
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Diantari, A. A. Sagung. Putri. (2023). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at The Agriculture Service of Tabanan District. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 10(1).
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: INDEED A SILVER BULLET. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2).
- Haynes, B. P. (2008). The impact of office comfort on productivity. *Journal of Facilities Management*, 6(1), 37–51.
<https://doi.org/10.1108/14725960810847459>
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5).
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*, 5(2).
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative

review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Juliana, Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Paratama, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu: Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 11(2).

Jumiati, Mursidi, & Rumijati, A. (2023). The Effect of Job Training and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 2(01), 1–14. <https://doi.org/10.22219/bimantara.v2i01.25351>

Koenker, R. (2005). *Quantile Regression*. cambridge university press.

Laily, E. D. R., Mulyono, S., & Wijayanti, T. C. (2024). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(01). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-105>

Locke, Edwin. A. (1969). What is Job Satisfaction? In *Organizational Behaviour and Human Performance*.

Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraww-Hill Irwin.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Munawaroh, Roy. Hatul. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. PLN Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.

Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed., Vol. 5). McGraw-Hill Companies.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.

Nuranggreni, A. Y., Taba, Muh. I., & Hamid, N. (2022). TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT PT.TASPEN (PERSERO) KCU MAKASSAR. *Scientium Management Review*, 1(3).

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).

Rahayu, N., Juliyana, V., Putri, S., & Saridawati, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(3).

- Rahmawati, P. A., Samsuri, & Ismartaya. (2023). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Binis VISIONIDA*, 9(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Jentsch, K. A. S. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2).
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinding, K., & Waldstrom, C. (2014). *Organisational Behaviour* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan r&d*. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2005). *Statistik Non-Parametrik contoh kasus dan pemecahannya menggunakan SPSS*. Andi.
- Syamsuar, G. (2020). *Modul Workshop Statistika (EKM235): "Analisis Data Non-Parametrik."*
- Taufik, Muh. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. JOHN WILEY & SONS, INC.