



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN VARIABEL MEDIASI BEBAN KERJA PADA DINAS
PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN
TENAGA KERJA KOTA BATU**

Radityo Judanto

Manajemen, Prodi Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang, Indonesia
raditoe@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap pemerintah daerah, substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah.

Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap beban kerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap beban kerja pegawai, pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi beban kerja, pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi beban kerja.

Metode penelitian: Metode penelitian ini menggunakan metode survei. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan (diangkakan). Berdasarkan analisis dari jawaban responden sebanyak 54 pegawai Dinas Penanaman

Hasil penelitian: Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (5) Beban Kerja mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dan Motivasi.

Kesimpulan: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban kerja. Semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan beban kerja Aparatur Sipil Negara DPMPSTP Kota Batu.

Kata kunci : Manajemen Pengawas, Pengawas PAI, Mutu Pembelajaran Siswa, Mutu Pembelajaran PAI, KKG PAI

Abstract

Background: Human resource development becomes a necessity and strategic step for every local government, the important substance of human resource development in the era of regional autonomy and good governance is a paradigm shift, attitude, values and performance of government apparatus.

Research objectives: This study aims to analyze the influence of training on employee workload, the influence of training on employee performance, the influence of motivation on employee workload, indirect influence of motivation on employee performance, indirect influence of workload on employee performance, indirect influence of training on employee performance with workload mediation variables, indirect influence of motivation on employee performance with variables Workload mediation.

Research method: This research method uses survey methods. While the type of research is descriptive quantitative. The data obtained is qualitative data that is titerating (estimated). Based on an analysis of respondents' answers as many as 54 employees of the Investment Office

Results: One Door Integrated Service Capital and Batu City Workforce showed that (1) Training has a positive and significant effect on Workload (2) Motivation has a positive and significant effect on Workload (3) Training has a positive and significant effect on Employee Performance (4) Motivation has a positive and significant effect on Performance (5) Workload is able to mediate relationships between training and motivation.

Conclusion: *Training has a positive and significant effect on workload. The higher the training will increase the workload of the State Civil Apparatus DPMPTSP Batu City.*

Keywords : *Supervisory Management, IRE Supervisor, Quality of Student Learning, Quality of Islamic Education Learning, IRE TWG*

Diterima: 20-9-2021; Direvisi: 4-10-2021; Disetujui: 14-10-2021

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan (Abdullah, 2017) dan langkah strategis bagi setiap pemerintah daerah, substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah (Habibi, 2016) dan *good governance* adalah perubahan paradig (Waris, 2012), sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah. Peran pemerintah yang strategis akan banyak ditopang oleh birokrasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya (Solichin, 2015). Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah melaksanakan kinerja secara efektif (Paisa et al., 2019) dan efisien karena selama ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit (Aswar, 2017), penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti (Watunglawar, 2017). Kinerja pegawai birokrasi harus direformasi agar tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat (Hilma, 2015) sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja aparatur yang mampu bekerja secara profesional. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian (Andayani & Makian, 2016) dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui serta dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan (Rudhaliawan, 2013) dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian (Anggraini & Huzafah, 2017). Sedangkan dengan pemberian motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu (Silaen, 2012) dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Pratiwi & Ardana, 2015).

Instansi pemerintah selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat (Rukayat, 2017). Kinerja instansi akan meningkat jika kinerja pegawai meningkat (Wijaya & Susanty, 2017). Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya analisis beban kerja yang ada di instansi tersebut. Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar terciptanya suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kinerjanya. Kinerja pegawai dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melakukan analisis beban kerja terlebih dahulu, untuk mengetahui keseimbangan yang didapat oleh seorang pegawai. Keseimbangan tersebut merupakan keseimbangan antara banyaknya pekerjaan yang diberikan dengan imbalan yang didapatkan atau juga dapat diartikan bahwa hasil pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan upah yang didapatkan.

Beban kerja PNS diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Tingginya beban kerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu ditandai dengan hal sebagai berikut, target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dibebankan pada Dinas Penanaman Modal sebagai “Dinas Penghasil” yang setiap tahun selalu mengalami kenaikan, sehingga secara tidak langsung menambah beban kerja pegawai untuk dapat mencapai target tersebut.

Sejalan dengan uraian diatas, Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu sebagai instansi yang memberikan pelayanan di bidang perizinan kepada masyarakat harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat, dengan melalui pemberian beban kerja yang tepat kepada pegawai sehingga produktifitas dan kinerja pegawai semakin baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat. Penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja pegawai, seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan beban kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu, adapun pertimbangan pemilihan lokasi penelitian karena Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan lembaga yang secara fungsional memberikan pelayanan perizinan investasi kepada masyarakat dituntut adanya sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas melalui pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian explanatif (*explanatory research*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan metode survei. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan (diangkakan). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu, yang berjumlah 54 orang, sedangkan untuk sampel disesuaikan dengan jumlah populasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka. Dalam hal ini, jawaban kuesioner yang diberikan pada responden akan dikuantifikasi berdasarkan rentang skor atau skala Likert.

Berdasarkan penelitian ini menggunakan sumber data primer, adalah data yang bersumber dari responden, yaitu berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang disampaikan kepada responden di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu. Berdasarkan penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) satu variabel mediasi yaitu beban kerja (Y) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Z). Operasional variabel adalah batasan-batasan yang ditetapkan tentang batasan-batasan definitif dari variabel (baik variabel bebas maupun variabel terikat) yang dipakai sebagai alat analisis dalam penelitian. batasan-batasan (butir-butir) yang digunakan dapat dibaca disetiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat disetiap item kuesioner. Lebih lanjut untuk variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikatornya.

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
1	2	3
Pelatihan (X1)	Keterampilan	1. Terampil menjalankan tugas 2. Bervariasi dalam tugas
	Pengetahuan	1. Cakap dalam tugas 2. Berkomunikasi dengan baik 3. Rasa ingin tahu yang tinggi
Motivasi Kerja (X2)	Motif	1. Memenuhi kebutuhan hidup 2. Mendapatkan kesempatan berkembang untuk memperoleh kemajuan
	Harapan	1. Harapan akan adanya pimpinan yang baik 2. Harapan akan perlakuan yang tidak dibeda-bedakan
	Insentif	1. Kualitas terhadap gaji yang diperoleh 2. Kualitas terhadap adanya kinerja hari tua 3. Kualitas terhadap adanya kinerja kesehatan terhadap diri pegawai dan keluarganya
Beban Kerja (Y)	Target yang harus dicapai	1. Kecepatan dalam bekerja 2. Target dalam bekerja
	Kondisi pekerjaan	1. Rutinitas pekerjaan 2. Kesesuaian jumlah pegawai dengan pekerjaan yang ada
	Standar pekerjaan	1. Kesesuaian standar pekerjaan
	Penggunaan waktu kerja	1. Penggunaan jam istirahat untuk bekerja 2. Kesibukan dalam bekerja
Kinerja Pegawai (Z)	Kualitas	1. Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan baik
	Waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu
	Biaya	1. Mampu meminimalkan biaya dalam menyelesaikan tugas
	Orientasi Pelayanan	1. Mampu memberikan pelayanan prima
	Integritas	1. Jujur dan berperilaku baik dalam bekerja
	Komitmen	1. Memegang teguh komitmen dan mematuhi segala aturan
	Disiplin	1. Bekerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan

Sumber : Lubis (2008); Prabu(2009);Artha (2011); Putra (2012); Peraturan Pemerintah RI nomor 46 tahun 2011; Diolah Peneliti (2018).

Sebelum analisis data dilakukan , terlebih dahulu peneliti membuat tabulasi data dari ke empat variabel penelitian. Teknik analisis data menggunakan statistika. Semua data akan dikuantitatifkan dengan menggunakan *Skala Likert* yang mempunyai gradasi dari sangat kuat sampai dengan sangat rendah. Skor dari setiap pernyataan dipergunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakkukan Uji Instrumen yang terdiri dari:

1. Uji validitas, dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir yang tersaji dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkap informasi yang akan diteliti
2. Uji reliabilitas instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak

Berdasarkan penggunaan analisis regresi mensyaratkan perlu dipenuhi dahulu beberapa uji persyaratan analisis atau uji asumsi klasik, dengan maksud agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan efisien dari persamaan tersebut. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah

1. Asumsi Normalitas : Uji ini digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal, untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal dapat diketahui dengan uji *kolmogorov-smirnov*.
2. Asumsi Multikolinearitas adalah keadaan dimana anatar dua atau lebih variabel independen pada model regresi terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna.
3. Asumsi Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas (Suliyanto, 2011).
4. Asumsi Autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut urutan waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif yaitu mendeskripsikan dari variabel penelitian berdasarkan kuesioner. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah suatu bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram alur sesuai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang komplek. Analisis jalur ini dapat dilakukan untuk mengestimasi besarnya hubungan baik langsung maupun tidak langsung.

Pengujian Hipotesis :

a. Uji F :

yaitu pengujian koefisien regresi secara bersama-sama dengan cara membandingkan nilai signifikansinya dengan alpha 5%. Jika nilai tingkat signifikansinya lebih kecil alpha 5% berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima dan begitu juga sebaliknya.

b. Uji t

yaitu pengujian koefisien regresi secara sendiri-sendiri dengan cara membandingkan nilai signifikansinya dengan alpha 5%. Jika nilai tingkat signifikansinya lebih kecil alpha 5% berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima dan begitu juga sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkap informasi yang akan diteliti. Hasil uji validitas instrument 26 item pertanyaan dari keempat variabel pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,378.

Tabel 2. Variabel dan Indikatornya.

Pernyataan	Indikator Beban Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.603	0.378	Valid
Y2	0.636	0.378	Valid
Y3	0.560	0.378	Valid
Y4	0.641	0.378	Valid
Y5	0.647	0.378	Valid
Y6	0.666	0.378	Valid

Y7	0,611	0,378	Valid
Indikator Pelatihan			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X11	0.627	0.378	Valid
X12	0.684	0.378	Valid
X13	0.583	0.378	Valid
X14	0.558	0.378	Valid
X15	0.697	0.378	Valid
Indikator Motivasi			
Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X21	0.445	0.378	Valid
X22	0.450	0.378	Valid
X23	0.462	0.378	Valid
X24	0.539	0.378	Valid
X25	0.690	0.378	Valid
X26	0.633	0.378	Valid
X27	0.572	0.378	Valid
Indikator Kinerja			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1	0.512	0.378	Valid
Z2	0.702	0.378	Valid
Z3	0.736	0.378	Valid
Z4	0.669	0.378	Valid
Z5	0.711	0.378	Valid
Z6	0.724	0.378	Valid
Z7	0.745	0.378	Valid

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada nilai *alpha cronbach's* yang selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Pelatihan	0.788	Reliabel
2	Motivasi	0.774	Reliabel
3	Beban Kerja	0.688	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0.839	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* variabel Pelatihan sebesar 0.788, Motivasi 0.774, Beban Kerja 0.688 dan Kinerja Pegawai 0.839. Dari ke-empat variabel tersebut karena nilai *alpha cronbach's* >

0.6 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel-variabel tersebut diatas memiliki konsistensi yang baik sebagai pengukur atau reliable.

Uji korelasi

Pengujian korelasi dilakukan antara variabel-variabel untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil uji korelasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji Korelasi Antar Variabel.

		Pelatihan	Motivasi	Beban kerja	Kinerja Pegawai
Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	1	.787**	.658**	.853**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	<i>N</i>	54	54	54	54
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	.787**	1	.681**	.800**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	<i>N</i>	54	54	54	54
Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.658**	.681**	1	.715**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	<i>N</i>	54	54	54	54
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	.853**	.800**	.715**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	54	54	54	54

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki korelasi dengan Motivasi sebesar 0,787, Beban Kerja 0,658 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,853. Sedangkan nilai signifikansi didapat sebesar 0,000. Demikian juga dengan nilai korelasi antar variabel-variabel yang lain menunjukkan nilai korelasi yang tinggi dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka seluruh korelasi antar variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Analisis

Sub-Struktur 1

Berdasarkan Sub-Struktur 1 ini model regresi pertama dengan variabel Pelatihan dan Motivasi sebagai variabel Independen sedangkan variabel Beban Kerja sebagai dependennya.

- *Uji Parsial (uji t)*

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variable Pelatihan dan Motivasi secara parsial terhadap variable dependen yaitu Beban Kerja. Hasil uji parsial selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Koefisien Pengaruh, Nilai t Regresi 1.

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
	<i>(Constant)</i>	4.267	2.685		1.589	.117
1	Pelatihan	.321	.104	.229	2.195	.032
	Motivasi	.428	.082	.239	2.927	.005

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0,229 dan signifikansi 0,032. Nilai koefisien pengaruh Motivasi sebesar 0.239 dan signifikansi 0.005. Karena nilai signifikansi yang diperoleh variable Motivasi lebih kecil dari (<0.05) maka terbukti bahwa variable Motivasi secara parsial signifikan berpengaruh langsung terhadap Beban Kerja. Demikian variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja terbukti dari nilai signifikansi sebesar $0.032 < 0.05$.

- *Uji Simultan (Uji F)*

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependennya. Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Nilai Uji Simultan (F).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.528	2	75.764	30.845	.000 ^b
	Residual	149.832	61	2.456		
	Total	301.359	63			

a. Dependent Variable: Beban Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 30.845 dan p-signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka terbukti bahwa variable Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Beban Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menunjukkan kemampuan variabel Pelatihan dan Motivasi mampu menjelaskan varian pada Beban Kerja sebesar 50.3% ($0.503 \times 100\%$). Sedangkan sisanya 49.7% ($100\% - 50.3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil nilai koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.487	1.567

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut didapat persamaan model sub-struktur 1 sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + e$$

$$Y = 0.229 * X_1 + 0.239 * X_2 + 2.685$$

Dimana;

Y = Beban Kerja

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien pengaruh

e = eror (kesalahan)

X₁ = Pelatihan
 X₂ = Motivasi

Nilai konstanta menunjukkan bahwa besarnya nilai Beban Kerja sebesar 4.267 tanpa adanya pengaruh variabel Pelatihan dan Motivasi. Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.229 artinya bahwa apabila ada peningkatan sebesar 1 pada variabel Pelatihan sedangkan Motivasi adalah konstan (0) maka akan meningkatkan Beban Kerja sebesar 0.239. Demikian juga sebaliknya untuk perubahan peningkatan pada koefisien pengaruh variabel Motivasi.

Sub-struktur 2

Berdasarkan model Sub-Struktur 2 melakukan regresi variabel pelatihan, motivasi dan beban kerja sebagai variabel Independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai dependennya.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen pelatihan, motivasi dan beban kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil uji parsial selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Koefisien Pengaruh, Nilai t Regresi 2.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.359	3.368		-.997	.323
Pelatihan	.524	.133	.702	5.270	.000
Motivasi	.253	.107	.265	2.473	.016
Beban Kerja	.199	.157	.373	2.372	.021

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.702 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien pengaruh Motivasi sebesar 0.265 dan signifikansi 0.016. Sedangkan nilai koefisien pengaruh Beban Kerja sebesar 0.373 dan signifikansi 0.021. Karena nilai signifikansi yang diperoleh variable Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja lebih kecil dari (<0.05) maka terbukti bahwa variable Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependennya. Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Nilai Uji Simultan (F).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.246	3	280.749	75.642	.000 ^b
	Residual	222.692	50	3.712		
	Total	1064.938	53			

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 75.642 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai p-signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terbukti bahwa variable Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menunjukkan kemampuan variabel Pelatihan, Motivasi, dan Beban Kerja mampu menjelaskan varian pada Kinerja Pegawai sebesar 79.1% ($0.791 \times 100\%$). Sedangkan sisanya 20.9% ($100\% - 79.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil nilai koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.780	1.927

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas dapat dibentuk model sub-struktur 2 sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + e$$

$$Y = 0.702 * X_1 + 0.265 * X_2 + 0.373 * X_3 + 3.368$$

Dimana;

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien pengaruh

e = eror (kesalahan)

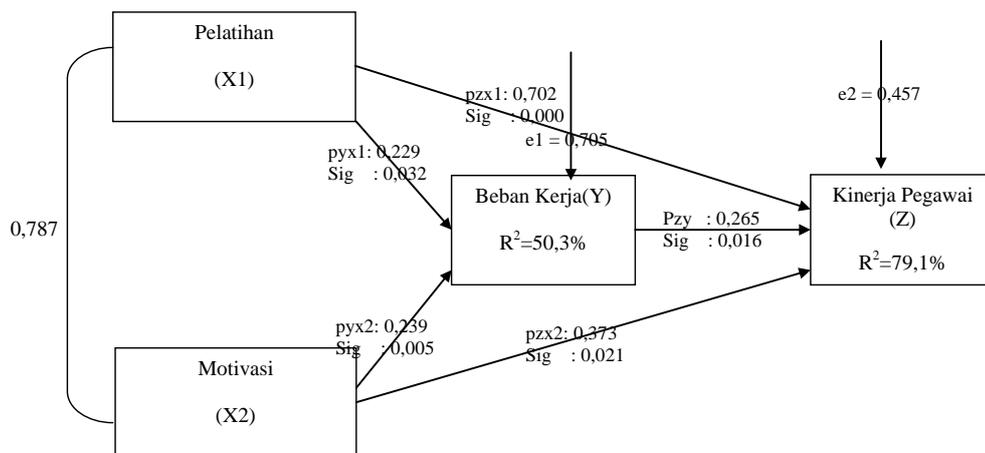
X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

X_3 = Beban Kerja

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil regresi berganda 1 (sub-struktur 1) dan regresi 2 (substruktur 2) di atas kemudian digabungkan menjadi satu model untuk membuat model analisis jalur. Hasil model analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur.
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Model Persamaan :

1. Sub-Struktur 1

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_y\epsilon_1$$
$$Y = 0.229X_1 + 0.239X_2 + 0.705$$

2. Sub-Struktur 2

$$Z = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_yY + \rho_y\epsilon_2$$
$$Z = 0.702X_1 + 0.373X_2 + 0.265Y + 0.457$$

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.229 terhadap Beban Kerja dan p-signifikansi 0.032. Karena nilai signifikansi $0.032 < 0.05$ maka tolak hipotesis nol. Maka Pelatihan signifikan berpengaruh terhadap Beban Kerja. Besarnya koefisien pengaruh sebesar 0.229.

2. Hipotesis 2

Nilai koefisien pengaruh Motivasi sebesar 0.239 terhadap Beban Kerja dan p-signifikansi 0.005. Karena nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ maka tolak hipotesis nol. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Beban Kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0.239.

3. Hipotesis 3

Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.702 terhadap Kinerja Pegawai dan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka tolak hipotesis nol. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hipotesis 4

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.373 dan p-signifikansi 0.021. Karena nilai signifikansi $0.021 < 0.05$ maka tolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Hipotesis 5

Nilai koefisien pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.265 dan p-signifikansi 0.016. Karena nilai signifikansi $0.016 < 0.05$ maka tolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh 0.265.

6. Hipotesis 6

Nilai koefisien pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja sebesar 0.3158. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka tolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja dan besarnya pengaruh 0.3158.

7. Hipotesis 7

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.209. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka tolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja dan besarnya pengaruh 0.209.

Pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh tidak langsung Pelatihan ke Kinerja Pegawai.

- Melalui Beban Kerja

$$= \rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = 0.229 \times 0.265 = 0.060$$

- Melalui Motivasi

$$= \rho_{X_1X_2} \times \rho_{ZX_2} \times \rho_{YX_1} = 0.787 \times 0.373 \times 0.702 = 0.206$$

- Melalui Motivasi dan Beban Kerja

$$= \rho_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} = 0.787 \times 0.239 \times 0.265 = 0.0498$$

Besarnya pengaruh tidak langsung = $0.060 + 0.206 + 0.0498 = 0.3158$

2. Pengaruh tidak langsung Motivasi ke Kinerja Pegawai

- Melalui Beban Kerja
= $\rho_{YX2} \times \rho_{ZY} = 0.239 \times 0.265 = 0.063$
- Melalui Pelatihan dan Beban Kerja
= $0.787 \times 0.229 \times 0.265 = 0.0477$
- Melalui Pelatihan
= $0.787 \times 0.702 \times 0.373 = 0.206$

Besarnya pengaruh tidak langsung sebesar = $0.063 + 0.0477 + 0.206 = 0.209$

Pengaruh total

1. Pengaruh total Pelatihan ke Kinerja Pegawai
= Pengaruh tidak langsung + pengaruh langsung
= $0.3158 + 0.702 = 1.0178$
2. Pengaruh total Motivasi ke Kinerja Pegawai
= Pengaruh tidak langsung + pengaruh langsung
= $0.209 + 0.702 = 0.911$

Tabel 11. Pengujian Pengaruh Variabel

	Pelatihan	Motivasi
	-	-
	Kinerja	Kinerja
Pengaruh Langsung	0,702	0,373
Pengaruh Tidak Langsung	0,3158	0.209
Pengaruh Total	1,0178	0,911
Kesimpulan	Pengaruh Total > Pengaruh Langsung Variabel Intervening perlu	Pengaruh Total > Pengaruh Langsung Variabel Intervening perlu

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel terlihat bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,702 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,315 dan pengaruh total pelatihan terhadap kinerja sebesar 1,0178. Sedangkan pada variabel Motivasi pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,373 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,209 dengan pengaruh total sebanyak 0,911.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka dapat dibuat table matrikulasi sebagai berikut :

Tabel 12. Matriks Tabel Hipotesis

No.	Hipotesis	Hipotesis		Signifikansi	Hasil
		Langsung	Tidak Langsung		
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Beban Kerja	V (0,229)	-	$0.032 < 0.05$	signifikan
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Beban Kerja	V (0,239)	-	$0.005 < 0.05$	signifikan
3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	V (0,702)	-	$0.000 < 0.05$	signifikan
4.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	V (0,373)	-	$0.021 < 0.05$	signifikan

Terhadap Kinerja						ikan
5.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	V (0,265)	-	0.016 < 0.05		signifikan
6.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	-	V (0.060 + 0.206 + 0.0498= 0,3158)	0.060 < 0.05		signifikan
7.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	-	V (0.063 + 0.0477 + 0.206=0,702)	0.063 < 0.05		signifikan

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Beban Kerja di DPMPTSP Kota Batu

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,06. Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.229 terhadap Beban Kerja dan p-signifikansi 0.032.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Beban Kerja di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Motivasi sebesar 0.239 terhadap Beban Kerja dan p-signifikansi 0.005. Karena nilai signifikansi $0.005 < 0.05$ hal ini membuktikan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Beban Kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0.239.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.702 terhadap Kinerja Pegawai dan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.373 dan p-signifikansi 0.021. Karena nilai signifikansi $0.021 < 0.05$ ini menunjukkan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.265 dan p-signifikansi 0.016. Karena nilai signifikansi $0.016 < 0.05$ ini menunjukkan bahwa Beban Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya pengaruh 0.265.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja sebesar 0,3158. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa Pelatihan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja dan besarnya pengaruh 0,3158. Berdasarkan hasil analisis jalur membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi peningkatan kinerja melalui variabel beban kerja.

7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja di DPMPTSP Kota Batu

Nilai koefisien pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.209. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Beban Kerja dan besarnya pengaruh 0,209.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil di atas dari ditarik kesimpulan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban kerja. Semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan beban kerja Aparatur Sipil Negara DPMPTSP Kota Batu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban kerja. Peningkatan motivasi pada suatu organisasi berdampak pada peningkatan beban kerja Aparatur Sipil Negara DPMPTSP Kota Batu, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Peningkatan jiwa pelatihan akan berdampak terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Batu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja DPMPTSP Kota Batu. Demikian juga untuk Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DPMPTSP Kota Batu, beban kerja mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dan Motivasi. Hal ini terbukti dari pengaruh kedua variable, sehingga tidak hanya berpengaruh langsung ke Kinerja Pegawai tetapi juga berpengaruh tidak langsung ke Kinerja Pegawai melalui Beban kerja, bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai masing-masing memiliki pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsung, artinya beban kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Batu.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Anggraini, F. I., & Huzaifah, S. (2017). Implementasi STEM dalam pembelajaran IPA di sekolah menengah pertama. *Seminar Nasional Pendidikan IPA*, 1(1), 722–731.
- Aswar, M. (2017). Efektivitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 5(3), 64–68.
- Habibi, M. M. (2016). Analisis Pelaksanaan Desentralisasi Dalam Otonomi Daerah Kota/Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 28(2).
- Hilma, S. E. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS" Vol*, 1(2).
- Paisa, L., Gosal, R., & Monintja, D. (2019). Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). *Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan*. Udayana University.
- Rudhaliawan, V. M. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Rukayat, Y. (2017). Kualitas pelayanan publik bidang administrasi kependudukan di kecamatan pasirjambu. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 11(2).
- Silaen, J. (2012). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indako Trading Co. Medan*. Universitas Medan Area.

- Solichin, M. (2015). Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi. *Religi: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148–178.
- Waris, I. (2012). Pergeseran Paradigma Sentralisasi ke Desentralisasi Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan Publik*, 2(2).
- Watunglawar, M. N. (2017). Perwujudan Asas Netralitas Birokrasi Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipilnegara. *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 15(1), 70–88.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 40–50.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)