

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda NTB

Ahmad Taupan Fikri\*<sup>1</sup>, Ernani Hadiyati<sup>2</sup>, Umi Muawanah<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang

\*Correspondence: [ahmadtaupan2503@gmail.com](mailto:ahmadtaupan2503@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pelatihan dan pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda NTB, dengan menggunakan motivasi belajar sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berbasis survei. Pegawai SPN Polda NTB yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan menjadi sampel penelitian. Untuk menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Analisis tersebut mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda NTB, sedangkan pendidikan tidak memiliki pengaruh yang nyata. Model terbaik diperoleh dengan r-kuadrat sebesar 91,1%. Lebih lanjut, telah dibuktikan bahwa motivasi belajar meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja dimediasi oleh motivasi belajar, yang merupakan variabel intervening. Pelatihan dan pendidikan yang baik akan meningkatkan motivasi belajar, yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian ini, peningkatan kualitas inisiatif pelatihan dan pendidikan dan pemberian perhatian lebih pada motivasi belajar sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di SPN Polda Nusa Tenggara Barat.

**Kata kunci :** Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Pegawai; Motivasi; Sekolah Polisi Negara

### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how training and education affect worker performance at the State Police School (SPN) Polda NTB, using learning motivation as an intervening variable. This study employs survey-based quantitative methodologies. Employees of SPN Polda NTB who had taken part in the education and training program made up the research sample. To investigate the direct and indirect effects of variables, data were gathered using questionnaires and analyzed using path analytic techniques. The analysis revealed that training had a considerable impact on employee performance at the State Police School (SPN) Polda West Nusa Tenggara, whereas education had no discernible influence. The best model was obtained with an r-square of 91.1%. Furthermore, it has been demonstrated that learning motivation improves worker performance. The relationship between education and training and performance is mediated by learning motivation, which is an intervening variable. Good training and education will raise learning motivation, which will enhance employee performance. According to this study, enhancing the caliber of training and education initiatives and paying more attention to learning motivation are crucial for raising employee performance at SPN Polda Nusa Tenggara Barat.

**Keywords :** Education; Training; Employee Performance; Motivation; State Police School

### PENDAHULUAN

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) wajib mendapatkan pembinaan dan pelatihan dari Sekolah Polisi Negara (SPN), sebuah lembaga pendidikan. Karena guru bertugas mengawasi dan merencanakan pendidikan dan pelatihan Polri, sangatlah penting bagi SPN untuk senantiasa berupaya mempersiapkan dan meningkatkan kualitas personelnya dengan lebih baik. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat akan operasi kepolisian (Polri), ada peningkatan kebutuhan profesionalitas sumber daya manusia, mempunyai moral, hidup modern, dan berkualitas tinggi untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan visi serta tujuan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Muliadi et al., 2023). Dalam rangka mempersiapkan tenaga pendidik dan instruktur agar memiliki keterampilan yang dibutuhkan serta mampu mentransfer ilmu dan keterampilan kepada peserta didik sesuai dengan kompetensi dan keahliannya guna

menghasilkan peserta didik yang berkualitas, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Nasional (LPPKP) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan. Hal ini dilakukan guna mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri.

Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama dan konsistensi dalam penerapan pendidikan Polri guna mewujudkan lembaga dan satuan pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai rujukan utama keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi Polri. Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia menjadi landasannya. Pendidikan juga berperan sebagai pedoman pelaksanaan sistem pendidikan di sektor Polri. Sistem pendidikan ini terdiri dari elemen dinas dan non-dinas. Pertumbuhan serta kemajuan dari adanya ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK) beserta pendidikan saling terkait erat dikarenakan keduanya merupakan kunci peningkatan sumber daya nya (Suwarga & Resmiati, 2023). Menggerakkan organisasi untuk mewujudkan eksistensinya dan mencapai tujuan organisasi/bisnis adalah suatu teknik membangun manusia dari sumber dayanya di perusahaan pelatihan dan pendidikan. Hal ini menghasilkan penciptaan yang mana para pekerja dapat bekerja dengan baik dan mencapai kualitas kinerja yang baik. (Rahmah et al., 2023). Kepribadian, kemampuan, dan karakter seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Jadi, penting untuk memahami tujuan pendidikan sebenarnya (Haerida et al., 2024).

Perkap Nomor 19 Tahun 2010 mengatur pelaksanaan pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka mendukung program percepatan transformasi dan mencapai strategi besar serta upaya mewujudkan kepolisian yang mandiri, profesional, dan terpercaya. Selain itu, Perkap bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui pelatihan berkala, dengan fokus khusus pada pemberian gambaran umum pelaksanaan tugas yang semakin kompleks. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah elemen, seperti pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan (Adawiyah et al., 2023). Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu merupakan tujuan pelatihan. Melalui penerapan program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan sikap mereka terhadap pekerjaan (Fadillah et al., 2022).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Ayu et al., 2024). Pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh karyawan melalui pendidikan dan pelatihan rutin berdampak pada kinerja mereka. Akibatnya, karyawan akan berkinerja lebih unggul pada lokasi kerjanya jika memiliki pendidikan yang maksimal, begitu pula dengan kebalikannya. Kinerja individu perlu dikembangkan dan ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Pardosi et al., 2022).

Kinerja pegawai di lingkungan Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat (NTB) sangat penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam memenuhi standar pendidikan Polri. Namun, terdapat sejumlah tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah tingkat pendidikan yang rendah, pelatihan yang tidak merata, dan motivasi belajar yang rendah. Fenomena ini menghambat pengembangan kompetensi dan pengetahuan pegawai yang sangat diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Pelatihan dan pendidikan adalah dua cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (Umiyati et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, diambil penyimpulan yakni latihan dan pendidikan Polri merupakan serangkaian aktivitas dilakukan anggota Polri untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, bakat, dan perilaku kerja agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan kompetensinya. Motivasi pegawai serta pendidikan dan pelatihan (diklat) berkaitan dengan peningkatan kemampuan kinerja pegawai (Mota, 2016). Tindakan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan dikenal sebagai motivasi (Basyid, 2024). Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan pendidikan dan pelatihan agar dapat mengatasi permasalahan kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja di dalam perusahaan.

Motivasi belajar merupakan aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dua faktor yang disebutkan sebelumnya. Pemberian motivasi mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga meningkatkan kinerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Marliana et al., 2025). Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang (Astuti et al., 2025). Banyak pihak yang beranggapan bahwa pengaruh dari salah satu yang menjadi faktor menurunnya kapasitas

karyawan ialah kurangnya pengembangan dan kesiapan organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi para pegawainya (Sari, 2023). Di SPN Polda NTB, berdasarkan data Pendidikan dan pelatihan pegawai pada Tabel 1 dapat di ambil kesimpulan bahwa kurangnya motivasi belajar dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan dan insentif bagi pegawai guna peningkatan kapasitas diri melalui latihan dan pendidikannya. Peningkatan kinerja seorang karyawan melibatkan motivasi. Kinerja akan menurun jika motivasi menurun, menggambarkan hubungan antara motivasi dan kinerja (Basalamah et al., 2022). Dalam penelitian ini, motivasi belajar berperan sebagai variabel intervening diyakini dapat menjembatani hubungan Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

Hal ini berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari bagaimana motivasi belajar seluruh pegawai dari tingkat bawahan sampai level pimpinan sehingga dapat mendukung pegawai untuk terus melakukan pengembangan diri melalui Pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tingkat produksi suatu lembaga atau organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan (Norkhalisah et al., 2024). Elemen terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan akan berkinerja baik bagi bisnis atau organisasi (Ariyanto, 2023). Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dan kapasitas karyawan dengan memberikan pengetahuan (Wardhana & Muslichah, 2021). Kebaharuan dari penelitian ini adalah penggunaan variabel intervening, yaitu motivasi belajar dikarenakan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, Tidak ada yang menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dengan variabel mediasi motivasi belajar. Oleh karena itu, penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Belajar sebagai variabel intervening pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat”.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Polisi Negara Polda NTB pada Jalan Bhayangkara Nomor 1 Belanting, Kec. Sambelia, Kabupaten Lombok Timur, NTB. Penulis bermaksud melaksanakan penelitian ini selama enam bulan, yakni dari Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024, dimulai dari tahap eksplorasi dan dilanjutkan dengan pelaksanaan serta penyusunan penelitian. Penelitian ini melibatkan 90 personel SPN dari Polda NTB. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, atau pengambilan sampel yang komprehensif. Jumlah populasi dapat digunakan sebagai jumlah total sampel penelitian ini jika populasinya kurang dari 100 orang. Dalam kasus ini, sampel terdiri dari sembilan puluh responden yang bekerja di Sekolah Kepolisian Nasional Polda NTB, terutama tenaga pendidik. Data kuantitatif yang digunakan dikumpulkan untuk keperluan melalui jenis sumber yang diperoleh langsung secara primer dari responden melalui metode pengumpulan data seperti:

1. Survei atau kuesioner, yang merupakan Kumpulan beberapa pertanyaan untuk digunakan mengumpulkan data awal berdasarkan standar analisis yang relevan untuk tujuan penelitian dengan tujuan pada seluruh staf SPN Polda NTB.
2. Wawancara, dapat dilaksanakan di SPN Polda NTB dengan beberapa orang staf untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana pelatihan dan pendidikan mempengaruhi kinerja, dengan menggunakan motivasi belajar sebagai variabel intervening.

## **HASIL**

### **Karakteristik Responden**

Sembilan puluh orang tenaga pengajar Sekolah Polisi Negara (SPN) Nusa Tenggara Barat menerima kuesioner secara langsung. Kuesioner disebar pada tanggal 26 Mei s/d 25 Juli 2024 menggunakan *google form* dan diperoleh hasil secara langsung sebanyak 79 orang berkenan untuk mengisi kuesioner dan 11 orang tidak berkenan mengisi kuesioner dan data yang valid untuk diolah berjumlah 77 orang sementara 2 lainnya mengisi secara *double* pada pengisian kuisoiner yang dibagikan melalui *google form*. Responden diberikan total 47 pernyataan kuesioner, yang masing-masing mewakili salah satu variabel penelitian. Setelah kuesioner disebarkan, data dikumpulkan dari 79 sampel; dari 90 sampel yang disertakan dalam penelitian, 87,77% merespons.

**Tabel 2.** Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	74	96.1	96.1
	Perempuan	3	3.9	100.0
	Total	77	100.0	

Tabel 2 menunjukkan bahwa 74 responden, atau 96,1% dari total, adalah laki-laki, sementara 3 responden, atau 3,9% dari total, adalah perempuan.

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AIPDA	14	18.2	18.2	18.2
	AIPTU	9	11.7	11.7	29.9
	AKBP	1	1.3	1.3	31.2
	AKP	4	5.2	5.2	36.4
	BRIGADIR	1	1.3	1.3	37.7
	BRIPDA	7	9.1	9.1	46.8
	BRIPKA	11	1.3	1.3	61.0
	BRIPTU	9	11.7	11.7	72.7
	IPDA	7	9.1	9.1	81.8
	IPTU	9	11.7	11.7	93.5
	KOMPOL	1	1.3	1.3	94.8
	PENGATUR	4	5.2	5.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Menurut Tabel 3 di atas, mayoritas dari 14 orang yang menjawab memiliki pangkat AIPDA (18,2%), diikuti oleh BRIPKA (11 orang, 14,3%), IPTU, AIPTU, dan BRIPTU (9 orang, 11,7%), IPDA DAN BRIPDA (7 orang, 9,1%), AKP DAN PENGATUR (4 orang, 5,2%), dan AKBP, KOMPOL, dan BRIGADIR semuanya memiliki jumlah responden yang sama.

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	1.3	1.3	1.3
	S1	15	19.5	19.5	20.8
	S2	1	1.3	1.3	22.1
	SMA	60	77.9	77.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Mayoritas karyawan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Nusa Tenggara Barat adalah lulusan sekolah menengah atas, yaitu 60 orang atau 77,9% dari angkatan kerja, sementara ada juga karyawan dengan gelar sarjana (15 orang atau 19,5%), 1 karyawan magister (1,3%), dan 1 karyawan diploma (1,3%).

### Uji Validitas

Validitas dinilai dengan analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS. Evaluasi model pengukuran luar untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran dan pengukuran dievaluasi dengan validitas konvergen dan diskriminan.

**Tabel 5.** Uji Validitas Konvergen

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
<b>Pendidikan (X1)</b>	0,876	0,876	0,924	<b>0,801</b>
<b>Pelatihan (X2)</b>	0,943	0,945	0,955	<b>0,778</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,956	0,960	0,962	<b>0,720</b>
<b>Motivasi Belajar (Z)</b>	0,919	0,924	0,937	<b>0,714</b>

Penyimpulan tabel 5 yakni semua kontrak menunjukkan reliabilitas baik dengan nilai Composite Reliability dan Alpha Cronbach > 0,7. Untuk Average Variance Extracted (AVE) bernilai juga > 0,5, yang berarti bahwa konvergen dari semua kontrak memiliki validitas data secara baik.

**Tabel 6.** Uji Validitas Deskriminan

	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)
<b>Pendidikan (X1)</b>	0,895			
<b>Pelatihan (X2)</b>	0,850	0,882		
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,835	0,893	0,849	
<b>Motivasi Belajar (Z)</b>	0,889	0,939	0,903	0,845

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa validitas semua konstruk memiliki diskriminan secara baik karena akar AVE setiap konstruk bernilai lebih besar dibandingkan korelasi terbesarnya.

### Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas sangat penting guna memastikan kuesioner merupakan alat yang tepat dalam mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Pengujian dari reliabilitas dan validitas dilakukan oleh PLS untuk mengevaluasi secara konsisten dari internal. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha keduanya dianggap memiliki nilai yang lebih tinggi > 0,6.

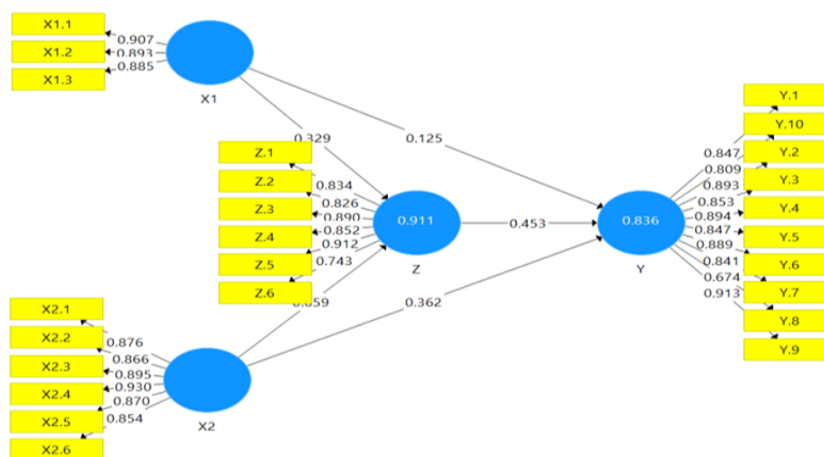
**Tabel 7.** Uji Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
<b>Pendidikan (X1)</b>	<b>0,876</b>	<b>0,876</b>	<b>0,924</b>	0,801
<b>Pelatihan (X2)</b>	<b>0,943</b>	<b>0,945</b>	<b>0,955</b>	0,778
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<b>0,956</b>	<b>0,960</b>	<b>0,962</b>	0,720
<b>Motivasi Belajar (Z)</b>	<b>0,919</b>	<b>0,924</b>	<b>0,937</b>	0,714

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap konstruk dan dimensi reliabel karena *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* keduanya bernilai > 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, motivasi belajar, dan pelatihan pendidikan adalah reliabel.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dengan ukuran sampel 79 responden, 77 di antaranya dianggap valid untuk diproses, Analisis Jalur bertujuan untuk menentukan apakah motivasi belajar (Z) dapat memediasi dampak pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lokasinya dilakukan di Sekolah Polisi Negara Nusa Tenggara Barat. Untuk menjalankan uji jalur penelitian ini, analisis regresi dilakukan guna menentukan jalur masing-masing variabel eksogen (independen) dan endogen (dependen).



**Gambar 2.** Model Struktural Yang Dibentuk

Ada hubungan searah antara X1 dan Z dalam persamaan pertama, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif koefisien jalur X1 sebesar 0,329. Z akan naik sebesar 0,329 jika X1 meningkat sebesar satu satuan, dan sebaliknya. Dengan nilai positif 0,659 untuk koefisien jalur X2, X2 dan Z memiliki hubungan searah. Z juga meningkat dengan angka 0,659 jika X2 terjadi peningkatan dengan nilai satu satuan, dan sebaliknya. Ada hubungan searah antara X1 dan Y dalam persamaan kedua, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif koefisien rute X1 sebesar 0,153. Y akan naik sebesar 0,552 jika X1 meningkat sebesar satu satuan, dan sebaliknya. X2 dan Y memiliki hubungan searah, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif koefisien jalur X2 sebesar 0,384. Y akan naik sebesar 0,783 untuk setiap peningkatan satu satuan pada X2, dan sebaliknya.

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0.836</b>	<b>0.829</b>
Motivasi Belajar (Z)	<b>0.911</b>	<b>0.909</b>

Berdasarkan Tabel 8, Dengan nilai R kuadrat 0,836, berarti X1 dan X2 dapat bertanggung jawab atas 82,6% variabel Y, sementara tidak termasuk dari faktor lainnya bertanggung jawab atas 17,4% dari variabel Z. Dengan nilai R kuadrat 0,911, X1 dan X2 dapat bertanggung jawab atas 91,1% dari variabel Y, sedangkan tidak termasuk dari faktor lainnya bertanggung jawab atas 8,9% dari variabel Z.

### Uji Hipotesis

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Model Pengukuran

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P-value	Hasil
X1 → Y	0,125	0,127	0,132	0,942	<b>0,347</b>	Terima H0
X1 → Z	0,329	0,335	0,105	3,122	<b>0,002</b>	Tolak H0
X2 → Y	0,362	0,341	0,207	1,750	<b>0,081</b>	Tolak H0
X2 → Z	0,659	0,653	0,103	6,391	<b>0,000</b>	Tolak H0
Z → Y	0,453	0,474	0,242	1,869	<b>0,062</b>	Tolak H0

Tabel 9 memberikan data bahwa X1 memiliki dampak langsung pada Y, seperti yang ditunjukkan oleh *P-value* sebesar  $0,347 > 0,1$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima, yang menunjukkan bahwa X1 tidak memiliki efek yang menguntungkan dan tidak secara signifikan mempengaruhi Y. Karena *P-value* adalah  $0,081 < 0,10$ , yang berarti bahwa X2 memiliki pengaruh langsung serta signifikansi pada Y,  $H_0$  ditolak karena nilai P untuk pengaruh langsung X1 pada Z adalah  $0,002$  kurang dari  $0,10$ ,  $H_0$  ditolak, dengan artian X1 memiliki pengaruh dan signifikansi menguntungkan pada Z, dan nilai P adalah  $0,000$  kurang dari  $0,10$ , dengan artian X2 memiliki pengaruh langsung serta signifikansi pada Z. Akibatnya,  $H_0$  ditolak karena nilai P adalah  $0,062$  kurang dari  $0,10$ .

**Tabel 10.** Hasil Pengujian Mediasi Model Pengukuran

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P-value	Hasil
X1 → Z → Y	0,149	0,162	0,103	1,449	<b>0,148</b>	Terima H0
X2 → Z → Y	0,299	0,306	0,163	1,831	<b>0,068</b>	Tolak H0

Tabel 10 berarti bahwa X1 memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Y dengan Moderasi (Z) ketika *P-value* ( $0,148$ ) kurang dari  $0,10$ , sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini juga berarti dengan X1 memodifikasi Z tanpa memengaruhi Y. *P-value* ( $0,068$ )  $< 0,10$  menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y dengan Moderasi (Z), sehingga  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa X2 memodifikasi Z untuk memengaruhi Y.

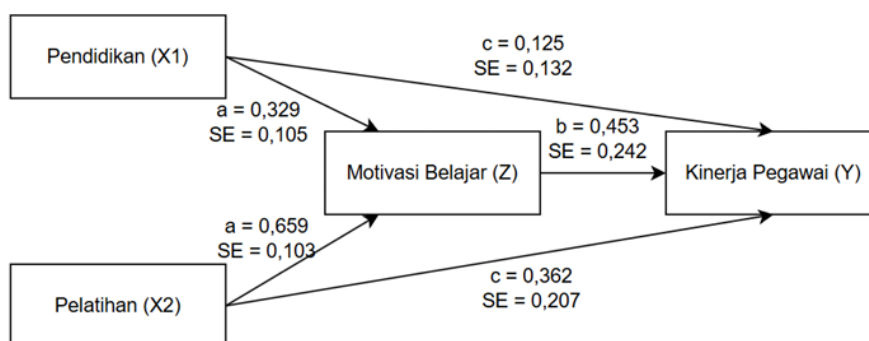
### Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengukur dampak faktor mediasi sebagai perluasan dari analisis regresi linier multivariat. Dalam analisis regresi, uji Sobel digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan kausal antara variabel tertentu untuk mendukung atau membantah hipotesis. Nilai koefisien regresi dan standar error yang digunakan sebagai perhitungan uji Sobel disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien dan Standar Error Model

	Coefficient	Standard Error (STERR)	P-value
X1 → Y	0,125	0,132	0,347
X1 → Z	0,329	0,105	0,002
X2 → Y	0,362	0,207	0,081
X2 → Z	0,659	0,103	0,000
Z → Y	0,453	0,242	0,062

Berdasarkan Tabel 11 Berikutnya, buat model analisis jalur dengan cara yang ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 3. Model Path Analysis

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPN Polda NTB

Dengan koefisien jalur bernilai 0,125 dan p dengan angka 0,347 (tidak signifikan pada 0,1), temuan uji hipotesis mengenai dampak pendidikan terhadap kinerja pendidik berarti bahwa pendidikan tak mempunyai keterpengaruhannya secara nyata terhadap kinerja. Pernyataan tersebut berarti bahwa peningkatan capaian pendidikan hanya mempunyai keterpengaruhannya secara kecil terhadap peningkatan kinerja pekerja.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPN Polda NTB

Hasil *P-value* dengan angka 0,081 (signifikansi berada di tingkatan 0,10) serta koefisien jalur sebesar 0,362, hasil uji hipotesis dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak secara substansial bagi kinerja. Pernyataan ini berarti kinerja pegawai di SPN Polda Nusa Tenggara Barat meningkat secara langsung dan signifikan melalui pelatihan. Hasil tersebut relevan dan terdapat kekonsistenan dari studi terdahulu (Rivaldo & Nabella, 2023). Menurut studi tersebut, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan. Hal ini menyiratkan bahwa anggota staf akan berkinerja lebih baik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat jika mereka meningkatkan skor pelatihan mereka. Semakin banyak sesi pelatihan yang diikuti oleh seorang pegawai dalam hal ini, seorang pendidik, semakin kompeten mereka nantinya. Efektivitas guru sebagai pendidik akan meningkat dengan meningkatkan kompetensi mereka, yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Motivasi Belajar Pegawai Pada SPN Polda NTB

Data dan analisis hasil uji didapati hasil pendidikan Pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi dengan koefisien jalur 0.329 dan nilai *p-value* 0.002 (signifikan pada tingkat 0.10). Ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan dapat secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai pada SPN Polda Nusa Tenggara Barat, sehingga jika pendidikan pegawai semakin

tinggi maka motivasi belajar pegawai juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi belajar anggota staf pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Republik Indonesia Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat dipengaruhi oleh variabel pendidikan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Belajar Pegawai Pada SPN Polda NTB**

Dengan koefisien jalur sebesar 0,659 dan *P-value* dengan angka 0,000 (signifikan pada 0,1), angka pengujian ini berarti bahwa hasil pelatihan adanya keterpengaruhannya yang positif dan signifikan pada motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belajar staf Sekolah Polisi Negara (SPN) Nusa Tenggara Barat dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pelatihan yang baik. Hal ini menyiratkan bahwa motivasi belajar karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai pelatihan.

### **Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPN Polda NTB**

Dengan koefisien jalur sebesar 0,453 dan nilai *p-value* sebesar 0,062 (signifikan pada level 0,10), temuan Uji Motivasi memiliki keterpengaruhannya yang positif dan signifikan pada Kinerja. Temuan ini berarti peningkatan motivasi belajar secara signifikan meningkatkan kinerja petugas di Sekolah Polisi Negara (SPN) Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan temuan uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi belajar memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda NTB.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Pada SPN Polda NTB**

Nilai *t* yang dihitung adalah 1,449 dengan *p-value* 0,148 (tidak signifikan pada 0,1) berdasarkan hasil *path analysis* menggunakan Uji Sobel atau uji mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi belajar dan pendidikan, sebagai faktor mediasi, tidak berpengaruh secara substansial terhadap kinerja pegawai, khususnya para pendidik di Sekolah Polisi Negara Republik Indonesia (SPN) Polda NTB. Dengan kata lain, dampak pendidikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat dimediasi oleh motivasi belajar.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Pada SPN Polda NTB**

Nilai *t* yang dihitung adalah 1,831 dengan *p-value* 0,068 (signifikan pada 0,1) berdasarkan *path analysis* menggunakan Uji Sobel atau uji mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi belajar dan pelatihan, sebagai faktor mediasi, memiliki dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja pegawai, khususnya para pendidik di Sekolah Polisi Negara Republik Indonesia (SPN) Polda NTB. Dengan kata lain, dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh motivasi belajar.

## **SIMPULAN**

Beberapa simpulan dari hasil serta analisis dapat ditemukan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut: Pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat; Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada SPN; Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar pegawai pada SPN; Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar pegawai pada SPN; serta Motivasi Belajar adanya signifikansi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat. Pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat, pendidikan dan motivasi belajar sebagai faktor intervening tidak terdapat keterpengaruhannya yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara langsung Pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Nusa Tenggara Barat, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi belajar sebagai faktor intervening.

Sebagai tindak lanjut, disarankan bahwa masyarakat diharapkan lebih menyadari pentingnya pengembangan SDM, khususnya melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini berpotensi meningkatkan kualitas layanan publik, terutama di sektor keamanan dan kepolisian, yang berperan langsung dalam menjaga stabilitas sosial. Kemudian, masyarakat dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi aparat keamanan melalui penghargaan dan pengakuan atas hasil pelatihan dan pendidikan yang dijalani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. S. R., Wahyuningaih, S., & Kusumawati, I. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 171–178. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4770%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4770/3144>
- Ariyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 143. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.932>
- Astuti, T. W., Bayu Putra, R., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal Educational Research and Development*, 01(03), 340–346.
- Ayu, N. P. D. L., Utomo, K. W., & Khurniawan, A. W. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan E-Learning terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada KPP Pratama Mataram Barat. *Inovasi*, 11(1), 11–21. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v11i1.p11-21.39719>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 485–490. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Fadillah, Tahir, T., Inanna, Azis, M., & Najamuddin. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SMK Negeri 5 Pangkep. *Phinisi Integration Review*, 5(3), 784–793.
- Haerida, M. A., Chahyono, C., & Setiawan, L. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing Pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297–305. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4444>
- Marliana, E., Kusmayadi, D., & Suroso, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 01–18. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4443>
- Mota, R. A. D. L. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), 614–638.
- Muliadi, Idris, M., & Maryad. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kompetensi Pendidik Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Polisi Negara ( SPN ) Polda Sulawesi Selatan. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(1), 293–253.
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM*, 1(2), 276–280. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Pardosi, P., Sumardi, S., & Dewi, A. R. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan dengan Variabel Intervening Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Klinker dan Semen pada PT. Semen Tonasa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 451–462. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1711>
- Perkap, N. (2010). Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diakses pada tanggal 3 April 2024 Pukul 15.37 WITA. Dikutip dari laman: <https://peraturan.go.id/id/peraturan-polri-no-19-tahun-2010>.
- Perkap, N. (2015). Tentang Sistem Pendidikan Polri. Diakses pada tanggal 3 April 2024, Pukul 15.37 WITA. Dikutip dari laman: <http://ntb.polri.go.id/wpcontent/uploads/2018/02/73.-perkap-no-14-tahun-2015-ttg-sistem-pendidikan-kepolisian-negara-republik-indonesia.pdf>

**Ahmad Taupan Fikri\*, Ernani Hadiyati, Umi Muawanah:** *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda NTB*

- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Sari, Y. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karawan Apparelsae Konveksi Indonesia). *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(2), 456–465. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i2.3129>
- Suwarga, G., & Resmiati, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2583–2596. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.635>
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktrat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2), 56–68.
- Wardhana, S. D., & Muslichah. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Pembelajaran sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 55–66. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4926>