

## **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur**

**Ariyanto**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email : ariyanto.nexs@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the description of training, work motivation, employee performance and work ability at the Office of Manpower and Transmigration of East Tanjung Jabung Regency and analyze the effect of training and work motivation on employee performance which is mediated by work ability at the Office of Manpower and Transmigration of Tanjung Jabung Regency East. The method used in this research is descriptive verification and quantitative methods. The data collection method in this study was a questionnaire. Questionnaire (questionnaire) is a list of written questions that have been formulated previously to be answered, usually in clearly defined alternatives. The population in this study were all employees with civil servant status at the Office of Manpower and Transmigration of East Tanjung Jabung Regency during the period this study took place, namely as many as 60 people. In this study using saturation or census techniques because all the population, namely as many as 60 people were used as research samples. The analysis tool used is PLS analysis. Based on the description of training, work motivation, employee performance and work ability at the Office of Manpower and Transmigration of East Tanjung Jabung Regency, job training shows the trained category, work motivation shows the very high category, work ability shows the very high category and employee performance shows the very good category. The results showed that training had no significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work ability had no significant effect on employee performance, training had a significant effect on work ability, work motivation had a significant and positive effect on work ability, training had no effect significant effect on employee performance, work motivation has no significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Training, Work Motivation, Work Ability, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Konsumen semakin menggemari air mineral dalam kemasan (AMDK). Dari tahun ke tahun persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Penelitian Arini et al., (2017) menyebutkan bahwa Kemampuan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian Viana et al., (2020) mengatakan bahwa kemampuan secara parsial mempengaruhi kinerja. Penelitian Jufrizen, (2017) kinerja dipengaruhi oleh kemampuan.

Menurut Kahpi, (2017) pelatihan menjadi bagian penting dari struktur organisasi dan untuk kinerja pegawai, inovasi dan daya saing. Pelatihan dilakukan untuk mengurangi jarak yang terjadi dari keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai pelatihan sangat mempengaruhi dari kinerja pegawai itu sendiri dengan mengikuti pelatihan maka pegawai tersebut bakal memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut maupun organisasi. Menurut penelitian Kahpi, (2017) pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rudhaliawan et al., (2017) dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian Widayarsi et al., (2015) menyebutkan bahwa materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Subroto, (2018) menjelaskan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja

pegawai. Penelitian Arini et al., (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Penelitian Kahpi, (2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang beralamat Jalan Lintas Jambi-Sabak Desa Kota Baru Kecamatan Geragai. Bertugas untuk melatih calon pencari kerja agar memiliki keterampilan supaya dapat bersaing baik di dunia kerja maupun dunia industri dibawah pimpinan kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pemberdayaan keterampilan kerja bagi masyarakat terutama generasi muda dengan harapan output dari pelatihan kerja tersebut mampu memberikan kontribusi terutama dalam peningkatan motivasi kerja serta penciptaan kesempatan kerja (berwirausaha). Dalam hal tersebut merupakan upaya pemenuhan kebutuhan pokok yang berkesinambungan dimana dapat menghasilkan pendapatan dan juga menghemat pengeluaran. Harapan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi hampir di semua organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Tidak maksimalnya kinerja pegawai tentu dapat berdampak pada terganggunya kegiatan operasional organisasi itu sendiri. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa Capaian Program dan Kegiatan Urusan Wajib Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2017-2021 belum cukup baik di karenakan dari 10 indikator kinerja terdapat 6 indikator yang mencapai target, sementara 4 indikator lainnya belum mencapai target yang di tetapkan. Hal ini diduga karena dampak Covid-19 yang membuat kegiatan-kegiatan tertunda. Kemampuan kerja yang dilihat dari sasaran kinerja pegawai yang dilihat dari Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan setiap tahunnya, dengan rata-rata SKP sebesar 84,80 persen. Meningkatnya sasaran kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja yang begitu baik karena adanya konsistensi peningkatan pada sasaran kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur

### *Tinjauan Pustaka*

#### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Kotler & Amstrong, (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan (Veithzal & Sagala, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

#### *Pelatihan*

Menurut Fudla et al., (2021) Pelatihan adalah upaya peningkatan wawasan & ketrampilan pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Dari penelitian Dahmiri & Sakta, (2014) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Untuk mengetahui indikator pelatihan dapat dilihat sebagai berikut (Mangkunegara, 2011) : (1) pegawai mendapatkan instruktur ketika mengikuti pelatihan; (2) instruktur sudah memiliki pendidikan yang baik ketika memberikan pelatihan terhadap pegawai; (3) pegawai merupakan peserta pelatihan ketika mengikuti pelatihan; (4) menjadi peserta pelatihan keinginan dari seorang pegawai; (5) kurikulum yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan; (6) materi pelatihan merupakan materi terbaru; (7) metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan; (8) metode sudah sesuai dengan jenis materi dan komponen; (9) pegawai mengerti tujuannya dari mengikuti pelatihan;

(10) pegawai memiliki arah dari tujuan tersebut; (11) target yang untuk dituju; dan (12) ditentukan dengan kriteria yang terinci

#### *Motivasi Kerja*

Menurut Fudla et al., (2021) Motivasi adalah kebutuhan individu yang mengarah pada tercapainya prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Indikator motivasi kerja menurut dari Adha et al., (2019) dapat dilihat sebagai berikut: (1) Pegawai mendapat fasilitas yang diberikan; (2) Dengan fasilitas penunjang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah; (3) Pegawai mendapatkan perlindungan dari tempat bekerja; (4) Dengan keamanan yang baik pegawai akan merasa aman saat bekerja; (5) Pegawai mampu berinteraksi sesama pegawai dengan baik; (6) Pegawai saling menjalin hubungan dengan baik; (7) Pegawai mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang bagus; (8) Pegawai mendapatkan perhatian dari atasan; (9) Pegawai mendapatkan motivasi dari atasan; dan (10) Pegawai mendapatkan inspirasi dari pegawai lain

#### *Kinerja Pegawai*

Menurut Bangun, (2012) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Sedangkan Menurut Darodjat, (2015) bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Menurut Sutrisno, (2013) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyebutkan bahwa dimensi dari kinerja karyawan yaitu: a) hasil kerja yang diperoleh; b) kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi; c) manfaat hasil kerja; d) penataan rencana kegiatan/ rencana kerja; e) ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja; f) ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas; g) pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi dan berkerjasama; h) tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi; i) kemampuan yang dimiliki; j) keterampilan yang dimiliki; k) kemampuan memanfaatkan; l) sumber daya atau potensi; m) komunikasi internal organisasi; n) komunikasi eksternal organisasi; dan o) relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

#### *Kemampuan Kerja*

Menurut Arini et al., (2017) kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Indrasari, (2017) menjelaskan ada beberapa indikator kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yaitu sebagai berikut : (a) kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi; (b) kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif; (c) kemampuan karyawan untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja; (d) kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi; (e) kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya; (f) kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi; (g) kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif; (h) kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur, dan tepat waktu; dan (i) kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran

## **METODE**

Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti Sanusi, (2011). Jenis data ini diperoleh secara langsung dari jawaban para responden mengenai daftar pertanyaan atau kuisioner yang diberikan kepada pegawai atau karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan

untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini. Peneliti mengumpulkan data primer penelitian dengan melakukan studi lapangan, yaitu mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya yang bersifat lisan maupun tulisan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuisisioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika penelitian mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status PNS yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam periode penelitian ini berlangsung yaitu sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus karena semua jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang yang dijadikan sampel penelitian artinya yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Latihan Kerja Dan Produktivitas Jambi..

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program SMART PLS. SEM adalah suatu teknik statistika untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur Hartono, (2011). Alasan penggunaan SEM adalah karena SEM dapat digunakan untuk menganalisis model penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*exogen*) dan dependen (*endogen*).

## HASIL

**Tabel 1**  
**Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,749	Valid
Motivasi (X2)	0,738	Valid
Kemampuan (Y)	0,791	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,716	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai AVE diatas menunjukkan nilai >0,5 dimana nilai AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi uji validitas pada tahapan konvergen. Sedangkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70.

**Tabel 2**  
*Diskriminan Validity pada Cross Loading*

	Kemampuan Kerja (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi kerja (X2)	Pelatihan Kerja (X1)
X1.2.2	0.570	0.402	0.307	0.878
X1.3.1	0.640	0.463	0.386	0.893
X1.4.1	0.892	0.680	0.616	0.913
X1.5.2	0.650	0.749	0.693	0.769
X2.2.1	0.474	0.569	0.739	0.295
X2.4.1	0.706	0.806	0.854	0.628
X2.4.2	0.759	0.813	0.921	0.551
X2.5.1	0.737	0.858	0.906	0.605
X2.5.2	0.718	0.832	0.862	0.487
Y1.1	0.897	0.667	0.603	0.767
Y1.2	0.892	0.680	0.616	0.913
Y1.3	0.902	0.789	0.760	0.640
Y2.1	0.907	0.790	0.761	0.720
Y3.1	0.848	0.822	0.808	0.617
Z1.2	0.578	0.766	0.669	0.628
Z1.3	0.609	0.820	0.783	0.451
Z2.1	0.758	0.923	0.845	0.617
Z2.2	0.663	0.846	0.814	0.428
Z2.3	0.747	0.731	0.617	0.627
Z3.1	0.630	0.720	0.550	0.702
Z3.2	0.825	0.936	0.850	0.635
Z4.1	0.827	0.929	0.874	0.607
Z4.2	0.772	0.907	0.882	0.627

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
*Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,922	Reliabel	0,888	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,933	Reliabel	0,910	Reliabel
Y	0,950	Reliabel	0,949	Reliabel
Z	0,57	Reliabel	0,934	Reliabel

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji *composite reliability* dan Cronbach alpa menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70. Tabel 4 menunjukkan hasil untuk nilai R-square kemampuan kerja sebesar 81,8 persen, dan kinerja pegawai sebesar 87,4 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kemampuan termasuk kategori kuat (strong). Kemudian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat (strong).

**Tabel 4**  
*Nilai R-Square*

Variabel	R-Square
Kemampuan Kerja (Y)	0,818
Kinerja Pegawai (Z)	0,874

Sumber: data olahan

Wiyono (2011), Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 ( $> 0$ ). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:  $Q2=1 - (1- R1^2) (1- R2^2)$   
 $Q2= 1 - (1- 0,818^2) (1 - 0,874^2) = 1 - (1- 0,6691) (1- 0,7638) = 0,851$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,851 atau 85,1%. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen

**Tabel 5**  
**Result for Inner Weights**

Hasil	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.093	0.087	0.093	1.001	0.317
Motivasi kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.673	0.670	0.097	6.915	0.000
Kemampuan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.230	0.236	0.133	1.729	0.084
Pelatihan Kerja (X1) -> Kemampuan Kerja (Y)	0.528	0.531	0.083	6.332	0.000
Motivasi kerja (X2) -> Kemampuan Kerja (Y)	0.479	0.479	0.071	6.735	0.000
Pelatihan Kerja (X1) -> Kemampuan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.121	0.126	0.076	1.590	0.112
Motivasi kerja (X2) -> Kemampuan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.110	0.113	0.065	1.698	0.090

Sumber: data olahan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,093. Nilai P Values nya adalah 0,317 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,673. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,230. Nilai P Values nya adalah 0,084 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan dengan kemampuan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,528. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dengan kemampuan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,479. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan dengan Kinerja pegawai melalui kemampuan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,121. Nilai P Values nya adalah 0,112 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja pegawai melalui kemampuan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,110. Nilai P Values nya adalah 0,090 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan Kahpi, (2017) menunjukkan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dari penelitian Arfan et al., (2019) berdasarkan hasil penelitian nya diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur sangat sedikit, hanya beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan sehingga tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Hasil ini sependapat dengan Arfan et al., (2019) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Arini et al., (2017) motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur sangat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pegawai mendapatkan perlindungan dari tempat bekerja, pegawai mendapatkan penghargaan atas

pekerjaan yang bagus, pegawai mendapatkan perhatian dari atasan, pegawai mendapatkan motivasi dari atasan dan pegawai mendapatkan inspirasi dari pegawai lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pegawai yang tidak mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya demi kebaikan organisasi, sehingga kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian (Setiawan & Siagian, 2017) yang mengatakan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sependapat dengan Arini et al., (2017) yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu dikarenakan apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Tidak berpengaruhnya kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai belum dapat menciptakan dan menjaga hubungan dengan pegawai lainnya, pegawai belum mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif, pegawai belum mampu menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik, pegawai belum mampu membina karyawan lainnya dan menganalisisnya dengan baik dan pegawai belum mampu dalam mengembangkan dan mengikuti rencana kebijakan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian Rudhaliawan et al., (2017) yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kemampuan kerja. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian dari Widyasari et al., (2015) yang mengungkapkan bahwa metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan mempengaruhi kemampuan. Berpengaruhnya Pelatihan terhadap kemampuan kerja dikarenakan terlatihnya pelatihan pada beberapa pegawai dan beberapa responden setuju bahwa kurikulum yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan dan metode belum sesuai dengan jenis materi dan komponen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian Gemina et al., (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan berbanding lurus (positif) terhadap kemampuan. Penelitian Aspriyani, (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kemampuan. Berpengaruhnya Motivasi Kerja terhadap kemampuan kerja adalah karena pegawai mendapatkan perlindungan dari tempat bekerja, pegawai mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang bagus, pegawai mendapatkan motivasi dari atasan dan pegawai mendapatkan inspirasi dari pegawai lain. Hal ini tentunya akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. organisasi, sehingga kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sependapat dengan Fudla et al., (2021) penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya Pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja karena beberapa responden tidak setuju bahwa kurikulum yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan dan metode belum sesuai dengan jenis materi dan komponen. Kemudian karena adanya pegawai yang tidak mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya demi kebaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini tidak sependapat dengan Fudla et al., (2021) penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja karena adanya pegawai yang tidak mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya demi kebaikan organisasi, sehingga kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya pelatihan tidak cukup dapat untuk mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya motivasi kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya kemampuan kerja tidak cukup dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu adanya peningkatan aspek-aspek lain sebab kemampuan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya pelatihan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai, sehingga perlu diadakan terus pelatihan untuk pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemampuan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya motivasi kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya kemampuan kerja tidak cukup dapat mempengaruhi pelatihan terhadap kemampuan kerja pegawai, sehingga perlu adanya peningkatan aspek-aspek lain sebab pelatihan dan kemampuan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
7. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi, artinya kemampuan kerja tidak cukup dapat mempengaruhi motivasi terhadap kemampuan kerja pegawai, sehingga perlu adanya peningkatan aspek-aspek lain sebab motivasi kerja dan kemampuan kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(3), 103–109.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1).
- Aspriyani, R. 2017. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis*. 10(1).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dahmiri, & Sakta, K. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Manajemen Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fudla, A. R., Winarno, & Wisnalmawati. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Ekonomi dan Bisnis*, 1–10.
- Gemina, D., Silaningsih, E., & Yuningsih, E. 2016. Pengaruh Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur-Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(3), 297–323.
- Hartono, J. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
- Kahpi, H. S. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 1(1).
- Kotler, P., & Armstrong, G. 2014. *Principles of Marketin, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran*.

**Ariyanto**, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Jakarta : Erlangga.

- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kader*. 1–10.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(3).
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Jakarta: Prenada Media.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Viana, R. R. O., Arifin, R., & Hufron, M. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru Dikoordinator Wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(21), 132.
- Widyasari, R., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. 2015. Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 1–9.