



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok

Annisa Salsabilla<sup>1\*</sup>, Dori Mittra Candana<sup>2</sup>, Selvi Zola Fenia<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

\*Korespondensi Penulis: [salsabilaannisa707@gmail.com](mailto:salsabilaannisa707@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of Organizational Culture and Training on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Lubuk Sikarah District Office in Solok City, under the supervision of Dr. Dori Mittra Candana, SE, M.M., and Mrs. Selvi Zola Fenia, S.Psi, M.M. This is a quantitative study. Data collection was carried out through questionnaires, with a sample of 60 respondents at the Lubuk Sikarah District Office in Solok City. The analysis methods used are path analysis, partial least squares (PLS), outer model, inner model, and hypothesis testing. Data processing in this study was done using the SmartPLS 3.0 software. The research results can be concluded as follows: Organizational Culture has a positive and significant effect on Work Motivation; Training has a positive and significant effect on Work Motivation; Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance; Training has a positive and significant effect on Employee Performance; Work Motivation has a positive but insignificant effect on Employee Performance; and Organizational Culture can mediate the relationship between Training and Employee Performance with Work Motivation as the intervening variable at the Lubuk Sikarah District Office in Solok City.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Training, Work Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, dibawah bimbingan Bapak Dr.Dori Mittra Candana,SE.M.M dan Ibuk Selvi Zola Fenia,s,Psi.M.M Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, dengan sampel 60 responden Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis, analisis partial least squares (PLS), outer model, inner model dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0.Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi mampu memediasi Pelatihan dan Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Pelatihan.

## **1. LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan sosial. perlindungan. keselamatan di tempat kerja. dan hubungan kesehatan dan profesional. Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk membantu mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara simultan yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja sering juga di artikan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi(*accomplishment*).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ,salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi dan Pelatihan. Budaya Organisasi dan pelatihan dapat menimbulkan kurangnya Kinerja Pegawai untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja yang di berikan oleh instansi tersebut.

**Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok Tahun 2022-2023**

Bobot	Predikat	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Hasil Kinerja Pegawai	Persentase (%)	Hasil Kinerja Pegawai	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	49%	2	3,33%
2	Baik	31	51%	56	93,3%
3	Kurang	0	0	2	3,33%
4	Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah Karyawan		61	100%	60	100%

*Sumber data : Data kinerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023*

Berdasarkan table 1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Jumlah pegawai berpredikat sangat baik dan baik, selalu berkurang dari tahun 2022, dan juga sebaliknya dari jumlah pegawai yang berpredikat kurang mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 pegawai yang memiliki predikat baik adalah sebesar 51% dan sangat baik adalah 49%. Sedangkan di lihat dari pada tahun 2023 jumlah pegawai yang berpredikat baik dan sangat baik mengalami penurunan dimana predikat baik sebesar 3,33% dan sangat baik sebesar 93,3% dan pada tahun yang sama Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa pegawai mendapati predikat kurang dalam kinerjanya sebesar 3,33%.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat bahwa upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa kendala yang di hadapai pada instansi, sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, kurangnya motivasi kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dan faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu, budaya organisasi dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi atau sering disebut budaya kerja merupakan serangkaian nilai-nilai organisasi yang harus dihormati. Menerapkan nilai-nilai tersebut lambat laun akan menjadi kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan baik ini secara operasional membimbing seorang pegawai untuk bekerja secara konsisten dengan baik dan baik, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja. Dalam sebuah penelitian dijelaskan bahwa nilai-nilai kerja (budaya organisasi) membimbing perilakunya dalam setiap proses aktivitasnya. Fenomena tersebut nantinya akan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut akan menghasilkan pegawai yang

mempunyai kinerja yang berkualitas dan profesional. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi nilai politik, aturan kerja, nilai prosedur kerja, dan nilai etika kerja. (Sutoro et al., 2020)

Kinerja dapat di lihat juga dari pemberian pelatihan terdhadap para pegawai yang berada pada instansi pemerintahan. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi instansi untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap instansi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam instansi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu. (Sudargini, 2021)

Pelatihan merupakan suatu proses untuk melatih dan membekali pegawai guna meningkatkan, kinerja, ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang wajar bagi setiap organisasi, oleh karena itu menjadi semacam “bahan bakar” bagi keberlangsungan “mesin” organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Pelatihan harus dilakukan secara tepat dan profesional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika tidak, kita akan menemui banyak kendala yang memperlambat akselerasi komponen SDM dalam organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu sarana yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mempelajari pengetahuan kerja, keterampilan dan perilaku pegawai, serta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Motivasi adalah sebuah keinginan yang mengarahkan tenaga dan kompetensi pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai sesuai rencana. Motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat kerja dalam diri seseorang agar mau bekerja dengan memberikan keterampilan dan keahlian yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan semangat dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Setiap pekerja harus mencapai kepuasan maksimal dalam pekerjaannya agar tingkat motivasinya semakin melimpah dan menular kepada rekan-rekannya. Jika hal ini terjadi maka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien, artinya dari segi waktu dan biaya akan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan motivasi kerja, budaya organisasi dan pelatihan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Herzberg, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor, yaitu

faktor motivasi dan faktor kebersihan. Motivator merupakan daya penggerak yang timbul dalam diri setiap pegawai. Faktor higienitas merupakan penggerak yang berasal dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga, tempat kerja. Motivasi ekstrinsik pegawai biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja untuk menunjang waktu pegawai. (Adha et al., 2019)

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Indarti, 2020) jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika. Jenis data yang akan di kumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan sekunder. Objek pada penelitian ini adalah Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok yang Beralamat Jl. Ki Hajar Dewantoro No.171, Tanah Garam, Kec. Lubuk Sikarah, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27313.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dengan jumlah populasi sebanyak 60 pegawai yang akan di jadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik penumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuesioner yaitu Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diolah dari data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang sistematis langsung pada responden yang dipilih menjadi sampel penelitian yang disusun dengan menggunakan skala likert. Penelitian Perpustakaan yaitu Metode yang dilakukan mengumpulkan data dengan bahan-bahan yang didapat dan berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average variance extracted dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya di atas  $>0,50$ .

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Cronbach's Alpha	_rho_A	Composite Reliability	Average Variance Exctracted (AVE)
Budaya Organisasi X1	0,707	0,708	0,820	0,534
Kinerja Pegawai_Y	0,773	0,783	0,840	0,468
Motivasi Kerja_z	0,774	0,779	0,846	0,525
Pelatihan_X2	0,774	0,774	0,830	0,495

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja konstruk atau variabel memenuhi kriteria validitas yang baik dan Kinerja Pegawai dan Pelatihan tidak valid karena tidak memenuhi Kriteria validitas. Kontruk dinyatakan valid atau memiliki nilai validitas yang tinggi apabila nilai diatas  $>0,5$  sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian Reliabilitas (Cronbach'sAlpha)

Pada hasil uji reanilitas atau Reliability konstruk focus pada penilaian dengan melihat nilai Cronbach alpha. Nilai konstruk dinyatakan reliable jika memberi nilai composite reliability dan Cronbach alpha diatas  $>0,70$ . Dapat disajikan sebagai berikut:

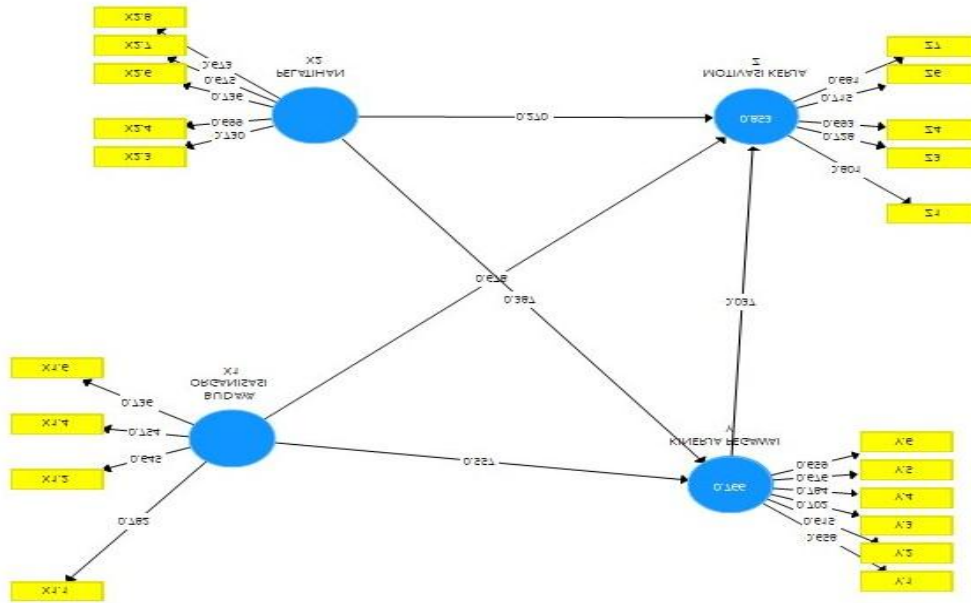
**Tabel 3. Nilai Reliabilitas**

<b>CRONSTRUCK RELIABILITY AND VALIDITY</b>		
	<b>Cronbach's Alpa</b>	<b>Composite Reliability</b>
Motivasi Kerja (Z)	0,774	0,846
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	0,840
Budaya Organisasi (X1)	0,707	0,820
Pelatihan (X2)	0,774	0,830

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite realibility dan Cronbach alpa pada masing-masing konstruk atau variabel telah besar dari  $>0,70$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat kehandalan data sudah baik atau reliabel.

**Persamaan Outer Model**



**Gambar 1. Hasil Outer Loading**

Berikutnya adalah hasil pengujian R-square yang mana nilai inner model dievaluasi melalui nilai R-square. Untuk menilai kosntruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

**Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square**

R- Square		
	R-Square	R-Square adjust
Motivasi Kerja (Z)	0,853	0,845
Kinerja pegawai (Y)	0,766	0,758

Pada table di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,766 atau sebesar 76,6 % yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja pegawai dari konstruk Pelatihan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,845 atau sebesar 83,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pelatihan dan Budaya Organisasi serta menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Kerja, Sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten oksogen tertentu dengan konstruk endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik /t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Maka H0 Diterima. Berikut hasil output smart pls yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja yaitu 0,678 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah positif nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 6,297 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $6,297 > 1,96$  oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis H1 dalam penelitian ini Di Terima.

### **2) Pelatihan terhadap Motivasi Kerja**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja yaitu 0,270 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,037 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $2,037 > 1,96$  oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis H2 dalam penelitian ini Di Terima.

### **3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja yaitu 0,557 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 6,297 untuk



mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t- tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik >t- tabel atau  $6,297 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini Di Terima.

#### **4) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Pelatihan terhadap motivasi kerja yaitu 0,387 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antar pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,886 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t- tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik >t- tabel atau  $3,886 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  di tolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini Di Terima.

#### **5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,037 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antar Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif nilai P-value 0,750 besar dari alpha 5% yaitu  $0,750 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,320 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t- tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik >t- tabel atau  $0,320 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  di terima dan  $H_5$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis  $H$  dalam5 penelitian ini Di Tolak.

#### **6) Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening**

Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja yaitu 0,021 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antar budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja adalah negatif nilai P-value 0,765 besar dari alpha 5% yaitu  $0,765 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,318 untuk mengetahui apakah

hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>t$ - tabel atau  $0,318 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  di terima dan  $H_6$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini Di Tolak.

**7) Pengaruh Pelatihan, Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening**

Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja yaitu 0,014 yaitu menunjukkan bahwa arah hubungan antar pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja adalah negatif nilai P-value 0,752 besar dari alpha 5% yaitu  $0,752 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,300 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>t$ - tabel atau  $0,300 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  di terima dan  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini Di Tolak.

#### **4. KESIMPULAN**

Pada Bab V penelitian ini akan menguraikan kesimpulan dan saran, dari hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, Pelatihan Pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Pengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi pengaruh positif dan dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja sebagai variabel, Pelatihan pengaruh positif dan dan tidak signifikan terhadap

Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

## DAFTAR REFERENSI

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- 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. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PG. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v4i2.3886>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan pengumpulan data sebagai identifikasi kebutuhan pelatihan lembaga pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- Farhan, M., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh digital marketing dan kualitas produk pada keputusan pembelian melalui brand awareness. 3.
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Indarti, I. (2020). Metode proses desain dalam penciptaan produk fashion dan tekstil. *BAJU: Journal of Fashion & Textile Design Unesa*, 1(2), 128–137. <https://doi.org/10.26740/baju.v1n2.p128-137>

- Jambi, P. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *20*(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, *1*(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pelatihan, P., Kompetensi, D. A. N., Kinerja, T., Sylvia, V., & Sitio, S. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(2), 150–162. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.909>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahman, A., Arsyad, N., Rusli, R., Saleh Ahmar, A., & Musa, H. (2023). Penulisan instrumen penelitian ilmiah guru-guru SMP di Kabupaten Toraja Utara. *ARRUS Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *2*(1), 2964–1195. <https://doi.org/10.35877/454RI.abdiku1745>
- S.A, S. (2019). Penawaran pembiayaan di bank umum syariah devisa. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 44–55.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan koperasi pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, *14*(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sudargini, Y. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja pegawai di sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(5), 213–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>
- Toyyibah, & Ibrahim, &. (2019). Month 3 2 3 2. *37th European Photovoltaic Solar Energy Conference (EUPVSEC)*, *16*(1), 90.
- Tumpia, A., Adolfini, & Uhing, Y. (2021). Analisis deskriptif faktor-faktor resistensi individu pada perubahan organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, *9*(2), 472.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, *1*(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, *10*(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>

Yusman, H., Syeikh, S., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 100. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1522>