

**EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PEGARUH
PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA BIDANG OPERASIONAL PEMADAM
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN
BENCANA KOTA PALEMBANG**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : AMRI BUDIMAN
NPM : 194141007
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PEGARUH
PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA BIDANG OPERASIONAL PEMADAM
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN
BENCANA KOTA PALEMBANG**

**Nama : AMRI BUDIMAN
NPM : 194141007
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I

Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM. M.Pd

Palembang, 2020
Pembimbing II

Dr. Nasir MS

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Fu. Suyantiningsih, SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**EFEK MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PEGARUH
PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA BIDANG OPERASIONAL PEMADAM
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN
BENCANA KOTA PALEMBANG**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**

**Nama : Amri Budiman
NPM : 194141007
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Penguji 1 :

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM. M.Pd



Penguji II :

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM



Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AMRI BUDIMAN

NPM : 194141007

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Efek Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
 2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip hasil dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
 3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2020

Yang menyatakan,



AMRI BUDIMAN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
SURAT PERNYATAAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	9
1. Kinerja	9
2. Motivasi kerja	14
3. Pelatihan	23
4. Budaya Organisasi	32
B. Hasil penelitian terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	40
D. Hipotesis Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	44
B. Desain Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	45
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	46
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	48
F. Teknik Analisis Data	53
G. Hipotesis Statistika	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	67
B. Analisis Inferensial	72
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi kebijakan	88
C. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	44
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi kerja	50
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pelatihan	51
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel 3.6 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic.....	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	67
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.5 Kategori Jawaban	71
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	72
Tabel 4.6 <i>Loading Factor model 1</i>	74
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	75
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	76
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	77
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	79
Tabel 4.11 <i>f- Square</i>	79
Tabel 4.12 Tabel <i>Indirect Effects</i>	80
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Maslow dan Teori Herzberg	16
Gambar 2.2 Kerangka berfikir	42
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	73
Gambar 4.2 Full Model Bootstrapping t statistik	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	92
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden.....	97
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi	100
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model 1.....	101
Lampiran 5 Tabel Average Variance Extracted (AVE).	101
Lampiran 6 Tabel Discriminant Validity	101
Lampiran 7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	101
Lampiran 8 Tabel R-Square	102
Lampiran 9 Tabel f- Square.....	102
Lampiran 10 Tabel Tabel Indirect Effects	102
Lampiran 11 Tabel Path Coefficient.....	102
Lampiran 12 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.....	103

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM. M.Pd dan Bapak Dr. Nasir MS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Pagaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang yang berjumlah 31 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 31 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 31 orang sebagai sampel uji coba dan sampel penelitian. Dari hasil penelitian ini Hipotesis pertama : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $8.764 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$ Hipotesis kedua : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.849 \geq 1,96$ atau P-value $0.038 < 0.05$. Hipotesis ketiga : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.028 \geq 1,96$ atau P-value $0.043 < 0.05$. Hipotesis keempat : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.049 \geq 1,96$ atau P-value $0.041 < 0.05$. Hipotesis kelima : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.122 \geq 1,96$ atau P-value $0.002 < 0.05$. Hipotesis Keenam : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja yang di mediasi Motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.028 \geq 1,96$ atau P-value $0.005 < 0.05$ Berdasarkan data pada tabel 4.12 bahwa terdapat pengaruh tidak langsung (indirect effects). Hipotesis ketujuh : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja yang di mediasi Motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.085 \geq 1,96$ atau P-value $0.038 < 0.05$. Berdasarkan data pada tabel 4.12 bahwa terdapat pengaruh tidak langsung (indirect effects) dan juga nilai *R Square* variabel Motivasi kerja sebesar 0.734 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Motivasi kerja (Y1) terhadap Pelatihan dan Budaya organisasi sebesar 73,4%. Untuk nilai R Square Kinerja sebesar 0.839 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, Pelatihan dan Budaya organisasi sebesar 83,9%.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM. M.Pd and Mr. Dr. Nasir MS. This study aims to determine the effect of work motivation as a mediation on the influence of training and organizational culture on the performance of state civil servants in the operational sector of the PK-PB service in Palembang City. The population in this study were 31 civil servants in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. Considering the total population of 31 people, the authors took the total population, namely as many as 31 people as the trial sample and research sample. From the results of this study, the first hypothesis: Training has a significant positive effect on the work motivation of the State Civil Apparatus in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City, this is indicated by the t statistic of $8.764 \geq 1.96$ or P -value $0.000 < 0.05$ The second hypothesis: Organizational culture influences the work motivation of the State Civil Apparatus in the operational sector of the Palembang City PK-PB Service, this is shown by the t statistic of $2.849 \geq 1.96$ or P -value $0.038 < 0.05$. The third hypothesis: Training affects the performance of the State Civil Apparatus in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City, this is indicated by the t -statistic of $2.028 \geq 1.96$ or P -value of $0.043 < 0.05$. The fourth hypothesis: Organizational culture influences the performance of the State Civil Service in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City, this is indicated by the t statistic of $2.049 \geq 1.96$ or P -value $0.041 < 0.05$. Fifth hypothesis: Work motivation affects performance State Civil Apparatus in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City, this is shown by the t statistic of $3.122 \geq 1.96$ or P -value $0.002 < 0.05$. Sixth Hypothesis: Training has an effect on performance mediated by the work motivation of State Civil Service employees in the operational sector of the PK-PB Service of Palembang City, this is shown by the t -statistic of $2.028 \geq 1.96$ or P -value $0.005 < 0.05$ Based on the data on table 4.12 that there are indirect effects. The seventh hypothesis: Organizational culture has an effect on performance mediated by the work motivation of the State Civil Service employees in the operational sector of the Palembang City PK-PB Service, this is shown by the t statistic of $2.085 \geq 1.96$ or P -value $0.038 < 0.05$. Based on the data in table 4:12 that there is an indirect effect (indirect effects) and also the R Square value of the work motivation variable of 0.734, which means that the performance variable which can be explained by work motivation (Y1) on training and organizational culture is 73.4%. For the R Square Performance value of 0.839, it means that the performance variable can be explained by the variable work motivation, training and organizational culture by 83.9%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, yang dipindai dengan perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung pada SDM-nya. Oleh karena itu SDM harus dibina dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tercermin dalam kinerjanya.

Salah satu SDM yang perlu dibina adalah adalah Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang terdiri dari PNS Pusat dan Daerah. PNS adalah bagian dari aparatur pemerintah yang memegang peranan dari posisi strategis dalam proses pembangunan nasional, yaitu sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali kegiatan pelaksanaan pembangunan.

Keberadaan PNS dibutuhkan oleh pemerintah dan negara (*stakeholder*), dimana PNS selaku pelaksana kebijakan untuk menggerakkan birokrasi juga dibutuhkan oleh masyarakat secara umum dalam wujud pelayanan publik yang

diberikan kepada masyarakat (*fungsi public service*). Oleh karena itu PNS disebut “*public servant* atau *civil servant*,” yang selalu dibutuhkan oleh pemerintah/negara, dan masyarakat sebagai pengguna jasa PNS.

Kegiatan Pembinaan SDM pegawai bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerjayang tinggi.

Timbulnya motivasi pada diri seorang ditentukan oleh adanya kebutuhan hidup. Jika kebutuhan hidup tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja dan secara otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika sebuah organisasi tidak mampu memotivasi karyawannya untuk berprestasi, maka pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak akan dipergunakan secara maksimum.

Motivasi seringkali timbul dari dalam dan luar diri seseorang. Salah satu faktor dalam yang mempengaruhi motivasi adalah kualitas diri yang timbul dari kegiatan pendidikan selain mendorong motivasi dapat juga mendorong peningkatan kinerja seorang pegawai sehingga bisa meningkatkan produktivitas, disiplin dan etos kerja.

Faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan peran yang paling penting didalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu Budaya organisasi itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur Aparatur Sipil Negeranya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang (DPK-PB) merupakan salah satu organisasi dari Instansi Pemerintah Kota Palembang yang terus berupaya meningkatkan Kinerja Pegawainya.

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang:

- 1) Penempatan Pegawai belum berdasarkan analisa kebutuhan yang diperlukan oleh ke deputian substansi dan belum terintegrasi dengan pembinaan karier,
- 2) Belum terlaksananya pengembangan pegawai pendidikan dan pelatihan (diklat) sesuai siklus manajemen diklat, dan

3) Pelatihan belum mampu meningkatkan disiplin dan pengembangan SDM bagi pegawai.

Adanya permasalahan tersebut menyebabkan pegawai Dinas PK-PB khususnya Bidang Operasional Pemadam belum optimal baik rendahnya kinerja tersebut disebabkan beberapa faktor yaitu :1) masih terdapat budaya kerja (*culture set*) yang kurang berorientasi pada upaya peningkatan kinerja dan lebih menganggap kerja sebagai rutinitas belaka (*business as usual*), pasif sehingga tidak berkembangnya jiwa kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 2) Belum optimalnya implementasi Standar Operasi Prosedur (SOP) sebagai standar pelayanan, meskipun telah disusun beberapa SOP sebagai standar pelayanan. Dalam praktiknya SOP belum dijalankan sebagaimana yang diharapkan, misalnya belum optimalnya pelaksanaan standar pelayanan.

Belum maksimalnya kinerja juga disebabkan masih rendahnya kecintaan Aparatur Sipil Negara terhadap bidang pekerjaannya, masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga masih banyak pegawai yang belum patuh terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

Berdasarkan masalah tersebut menyebabkan kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB Kota Palembang meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara melaksanakan tugasnya agar dapat memberikan pelayanan prima sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Peningkatan Kinerja juga dapat dilakukan dengan memperbaiki Budaya Organisasi. Adanya kegiatan pelatihan dan Peningkatan Budaya Organisasi

diharapkan dapat mendorong motivasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka perlu dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan Budaya organisasi, terhadap kinerja dengan dimediasi variabel motivasi berdasarkan alasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efek Motivasi kerja sebagai mediasi pada Pagaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang antara lain :

1. Belum maksimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.
2. Implementasi motivasi pada instansi masih rendah
3. Penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap Aparatur Sipil Negara
4. Masih rendahnya keinginan Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi
5. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
6. Disiplin Aparatur Sipil Negara yang rendah menyangkut kepatuhan terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Efek Motivasi kerja sebagai mediasi pada Pekaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang”.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang ?.
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang ?.
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang ?.
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang ?.
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang?.
6. Apakah terdapat pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang di mediasi oleh variable motivasi Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang?.

7. Apakah terdapat pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang di mediasi oleh variable motivasi Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi Bidang Aparatur Sipil Negara Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
3. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
5. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
6. Pengaruh tak langsung pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang di mediasi oleh variable motivasi Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
7. Pengaruh tak langsung Budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang di mediasi oleh variable motivasi Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.

F. Kegunaan Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB Kota Palembang, dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui kegiatan pelatihan dan perbaikan Budaya organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi yang berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Operasional Pemadam Dinas PK-PB kota Palembang.
- b. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep pelatihan dan Budaya organisasi, terhadap motivasi serta kontribusinya pada kinerja Aparatur Sipil Negara dan menjadi rujukan peneliti selanjutnya yang mengkaji aspek-aspek yang terkait dengan peningkatan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Noë, R. (2013). *Employee Training and Development* . New York : McGraw-Hill .
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russell, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill Book Co.
- Indriyani. 2005. Pengaruh pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels: Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation, Part I*. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari. 2016. Pengaruh pelatihan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Lohmoller, J.-B. 1989. *Latent Variabel Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Hubbeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Panyarikan, Ktut Sudiri, 2006, *motivasi dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia*, PPPG IPS, Malang.
- Reinartz, W. J., Haenlein, M., and Henseler, J. 2009. "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM." *International Journal of Research in Marketing* 26 (4): 332-344.
- Rigdon, E. E. 2012. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods." *LongRange Planning* 45 (5-6): 341-358.
- Rigdon, E. E. 2014. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead." *Long Range Planning* 47 (3): 161-167.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
- Robbins, Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks. Jakarta: Gramedia.

- Rufino. 2012. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Jakarta: Universitas ESA Unggul.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., and Hair, J. F. 2014. "On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012)." *Long Range Planning* 47 (3): 154-160.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wold, H. O. A. 1982. "Soft Modeling: The Basic Design and Some Extensions." In *Systems Under Indirect Observations: Part II*. Eds. K. G. Joreskog and H. O. A. Wold. Amsterdam: North-Holland, 1-54.