

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan E-Learning terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada KPP Pratama Mataram Barat

Ni Putu Dewi Lista Ayu¹, Kabul Wahyu Utomo², Arie Wibowo Khurniawan³

Universitas Terbuka, Indonesia

putudewilista75@gmail.com¹, kabulwahyu@ecampus.ut.ac.id², ariewk@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 01st Feb 2024 | **Edited:** 20th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: 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: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(1), 11-21.

Abstract

Work motivation, e-learning training and competency have an important role in improving employee performance. This study aims to analyze and explain the influence of work motivation (X1) and e-learning training (X2) on employee performance (Y) with competency (Z) as an intervening variable at KPP Pratama Mataram Barat. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all Civil Servants at KPP Pratama Mataram Barat. The sample used in this study are 90 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis uses Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to analyze the correlation between the independent variables work motivation (X1) and e-learning training (X2) on the dependent variable (Y) with competency (Z) as an intervening variable. The research results show that work motivation has a positive and significant effect on competence (coefficient 0.384), e-learning training has a positive and significant effect on competence (coefficient 0.524), work motivation has a positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.223), e-learning training has an effect positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.264), competence has a positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.479), work motivation has a positive and significant effect on employee performance through competence (coefficient 0.184) and e-learning training has a positive and significant effect on performance through employee competency (coefficient 0.251).

Keywords: Work Motivation; E-learning Training; Competency; Performance

Abstrak

Motivasi kerja, pelatihan e-learning dan kompetensi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja (X1) dan pelatihan e-learning (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (Z) sebagai variabel intervening pada KPP Pratama Mataram Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di KPP Pratama Mataram Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden dengan menggunakan

teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis korelasi antara variabel independen motivasi kerja (X1) dan pelatihan e-learning (X2) terhadap variabel dependen (Y) dengan kompetensi (Z) sebagai intervening. variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (koefisien 0,384), pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (koefisien 0,524), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien 0,223), pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien 0,264), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien 0,479), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi (koefisien 0,184) dan pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai (koefisien 0,251).

Kata Kunci: Motivasi kerja; Pelatihan E-learning; Kompetensi; Kinerja

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang baik bisa mempengaruhi kinerja yang dicapai oleh pegawai. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila sumber daya manusia memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan kompetensi pegawai yaitu dengan adanya pelatihan. Pelatihan/pembelajaran e-learning di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dilaksanakan melalui manajemen pembelajaran e-learning yang dibentuk dan diatur sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-423/PJ/2020 tentang Blueprint Pengembangan Dan Implementasi Elearning Direktorat Jenderal Pajak. Pelatihan e-learning telah diterapkan sebagai cara pembelajaran untuk mempercepat perkembangan pengetahuan bagi pegawai DJP dan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas kinerja pegawai DJP.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri yang dapat mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja dan lebih termotivasi dalam bekerja, dimana hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. (Hasibuan, 2020) menyatakan adanya motivasi akan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi. Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang terbaik maka pegawai harus memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi menurut (Mathis, Robert L; Jackson, 2006) adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu pegawai atau tim, dengan penguasaan tingkat kompetensi yang memadai, maka operasional organisasi dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, berdaya saing dan berkinerja tinggi. (Hasibuan, 2020) menyebutkan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Mataram Barat karena ditemukan fenomena masalah terkait pelatihan e-learning belum dapat dilakukan secara maksimal pada tahun 2019 dan 2020 karena belum dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Diketahui pula bahwa

pegawai kurang termotivasi dalam bekerja salah satunya adalah kurangnya penghargaan atas kreatifitas dan prestasi kerja, sedangkan terkait peningkatan kompetensi yaitu ada kengganan dalam mendaftar secara sukarela untuk mengikuti pelatihan yang ditawarkan kepada pegawai karena dianggap sebagai beban. Selain itu kinerja penerimaan pajak pada KPP Pratama Mataram pada tahun 2019 dan 2020 belum menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk tahun 2019 yaitu dari target Rp. 1.324.589.728.000 terealisasi sebesar Rp. 1.057.751.722.918 atau 79,86%, untuk tahun 2020 dari target Rp. 1.042.275.135.000 terealisasi sebesar Rp. 959.848.429.600 atau 92,09%. Hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi literatur seperti (Sujiati, 2017) dan (Mujiatun, 2015) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai. Penelitian (R. J. Permatasari, 2018), (Andayani & Makian, 2017), (Jeffrey & Dantes, 2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dari (Rukhvianti et al., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan melalui e-learning berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Setiawan et al., 2015), (I. Permatasari & Hardiyana, 2018) serta (Hassan et al., 2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari e-learning terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Kurniawan et al., 2018) dan (Hanum et al., 2020) menemukan hasil adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di KPP Pratama Mataram Barat dalam uraian diatas, maka dapat didapatkan rumusan masalah sebagai berikut: apakah pelatihan e-learning, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kekuatan korelasi pelatihan e-learning, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Mataram Barat, serta untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan e-learning terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai di KPP Pratama Mataram Barat.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Robbins (dalam Sutrisno, 2017) menjelaskan motivasi sebagai suatu kerelaan seseorang untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu. Teori motivasi berprestasi (McClelland, 1987) menyatakan bahwa kebutuhan atas pencapaian atau berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan adalah tiga kebutuhan penting yang melatarbelakangi motivasi. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu energi yang berasal dari dalam diri seseorang yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah untuk mencapai suatu tujuan.

Pelatihan E-learning

(Herwina, 2021) Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi dan produktivitas karyawan serta melibatkan perubahan sikap kerja individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pollard dan Hillage (dalam Armstrong, 2021) mendefinisikan

electronic learning atau e-learning sebagai penyajian dan pengelolaan kesempatan dan dukungan belajar melalui komputer, dengan teknologi yang berbasis web untuk membantu kinerja dan pengembangan individu. (Supuwingsih, 2021) e-learning adalah penggunaan teknologi komputer dan jaringan komputer yang disertai oleh penerapan model pembelajaran inovatif dalam rangka pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang akan memberikan akses secara luas kepada peserta pelatihan terhadap ilmu pengetahuan dan keterampilan baru. (Rusli et al., 2020) e-learning adalah perangkat pendidikan berbasis komputer atau sistem yang dapat digunakan untuk belajar dimana saja dan kapan saja. (Rusli et al., 2020) dimensi pelatihan e-learning yaitu teknologi, konten belajar dan desain pembelajaran.

Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2017) kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Mathis, Robert L; Jackson, 2006) menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik dasar nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai secara individu atau dalam tim di tempat kerja. (Mathis, Robert L; Jackson, 2006) dimensi kompetensi kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Kinerja Pegawai

(Hasibuan, 2020) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Mangkunegara, 2017) pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output), yang berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab per-satuan. (Wirawan, 2015) dimensi kinerja meliputi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif dan pengujian statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di KPP Pratama Mataram Barat sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2013) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner melalui google form dengan menggunakan pendekatan skala Likert. Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan diukur dengan menggunakan metode analisis Model Persamaan Struktural atau Structural Equation Model (SEM). Teknik analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan program komputer Partial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk untuk mengetahui seberapa besar setiap pertanyaan atau item yang digunakan untuk mengukur variabel harus memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi. Metode untuk menilai discriminant validity adalah dengan menggunakan parameter pengukuran berupa AVE (Average Variance Extracted). Model mempunyai discriminant validity yang baik apabila nilai pengukuran AVE untuk setiap variabel lebih besar 0,5 ($AVE > 0,5$) Sarwono dan Narimawati (2015). Berdasarkan hasil pengujian penelitian pada tabel 1 bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan e-learning, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid atau memenuhi persyaratan dalam hasil uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	0.620	Valid
X2 (Pelatihan e-learning)	0.676	Valid
X3 (Kinerja)	0.734	Valid
Z (Kompetensi)	0.709	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi tingkat reliabilitas dari item atau pernyataan sebagai metode pengukuran variabel. Pengujian reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbachs alpha dari blok indikator yang mengukur variabel. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbachs alpha $> 0,70$. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan hasil output composite reliability dan cronbachs alpha pada seluruh indikator dan setiap variabel X1, X2, X3 semuanya diatas 0,70. Dengan demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dalam pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	0.912	0.929	Reliabel
X2 (Pelatihan e-learning)	0.931	0.943	Reliabel
X3 (Kinerja)	0.948	0.957	Reliabel
Z (Kompetensi)	0.948	0.956	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan atau tidak adalah dengan melakukan uji model struktural. Apabila nilai t statistics $>$ nilai t-tabel 1,96 serta p value $< 0,05$, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa semua hipotesis pada direct effect yang diajukan sebelumnya yaitu H1, H2, H3, H4, dan H5 dapat diterima dan signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Path Coefficient)

	Variabel/Konstruk	Original Sample	Sample Mean	T Statistics	P Values	Ket.
H1	X1 (Motivasi Kerja) -> Z (Kompetensi)	0.384	0.400	3.853	0.000	Signifikan
H2	X2 (Pelatihan E-Learning) -> Z (Kompetensi)	0.524	0.512	4.880	0.000	Signifikan
H3	X1 (Motivasi Kerja) -> Y (Kinerja)	0.223	0.217	2.320	0.021	Signifikan
H4	X2 (Pelatihan E-Learning) -> Y (Kinerja)	0.264	0.269	2.477	0.014	Signifikan
H5	Z (Kompetensi) -> Y (Kinerja)	0.479	0.483	4.519	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Variabel/Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H6	X1 (Motivasi Kerja) -> Z (Kompetensi) -> Y (Kinerja)	0.184	0.194	2.802	0.005	Signifikan
H7	X2 (Pelatihan e-learning) -> Z (Kompetensi) -> Y (Kinerja)	0.251	0.248	3.286	0.001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 4 hipotesis pada uji indirect effects yaitu H6 dengan nilai t statistics 2,802 lebih besar dari t tabel 1.96, nilai p value 0,005 < 0,05 hasil pengujian menunjukkan kompetensi mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara positif signifikan. H7 dengan nilai t statistics 3,286, nilai p value 0,001 < 0,05 hasil pengujian menunjukkan kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja secara positif signifikan.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Hasil analisis deskriptif motivasi dipersepsikan sangat tinggi oleh responden dengan skor rata-rata keseluruhan variabel 4,37. Nilai rata-rata tertinggi ada pada mematuhi tata tertib pegawai dan ketentuan kode etik pegawai sebesar 4.60, artinya responden mempersepsikan motivasi kerja ditunjukkan dengan disiplin dalam bekerja sesuai panduan program kerja dan peraturan. Sikap disiplin ini akan meningkatkan kompetensi dimana pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar dan target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Mujiatun, 2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Penelitian (Satria & Kuswara, 2013) menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Pengaruh pelatihan e-learning terhadap kompetensi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Pelatihan e-learning dipersepsikan sangat tinggi oleh responden dengan

skor rata-rata keseluruhan variabel sebesar 4.42 dengan rata-rata tertinggi ada pada materi e-learning yang dirasakan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan up to date sebesar 4,53, ini artinya pelatihan e-learning dirasakan memberikan banyak manfaat untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai (kompetensi) dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Rukhvianti et al., 2021) dan (Payangan & Saragih, 2022) bahwa pelatihan dan pengembangan melalui e-learning berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja dipersepsikan sangat tinggi oleh pegawai KPP Pratama Mataram Barat dengan rata-rata skor keseluruhan variabel sebesar 4,37. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal bagi organisasi. Robbins (dalam Sutrisno, 2017). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Mulyadi, 2018) dan (Riani et al., 2017) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Hasil analisis deskriptif pelatihan e-learning dipersepsikan sangat tinggi oleh pegawai KPP Pratama Mataram Barat dengan rata-rata skor keseluruhan variabel sebesar 4,42. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian pelatihan e-learning berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja adalah diterima. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh I. (I. Permatasari & Hardiyan, 2018) dan (Kamal et al., 2016) yang menyatakan penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Hasil analisis deskriptif kompetensi dipersepsikan sangat tinggi oleh pegawai KPP Pratama Mataram Barat dengan rata-rata skor keseluruhan variabel sebesar 4,47. Pegawai yang kompeten memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Syiah, 2014), (Sutrisno, 2017), (Adriyanto & Subakti, 2018) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pada kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi adalah sebagai variabel mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Artinya bahwa semakin kuat motivasi kerja yang mendorong semakin tingginya kompetensi pegawai maka mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Busro, 2018) bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Kahphi et al., 2017) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi dengan memediasi secara parsial di PDAM Kabupaten Lebak.

Pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi adalah sebagai variabel mediasi pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Artinya bahwa semakin intens pelatihan e-learning yang diterima pegawai maka akan mendorong kompetensi pegawai yang semakin tinggi yang mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Ghozi & Darwanto, 2018) menyatakan bahwa pelatihan dengan kompetensi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. Demikian pula hasil penelitian dari (Raharjo et al., 2016) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan dengan kompetensi sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka atas penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai KPP Pratama Mataram Barat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kompetensi pegawai semakin meningkat.
2. Pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai KPP Pratama Mataram. Hal ini menunjukkan semakin intens dilakukan pelatihan e-learning maka kompetensi pegawai semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Mataram Barat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Mataram Barat. Hal ini menunjukkan semakin intens pegawai mendapatkan pelatihan e-learning maka kinerja pegawai semakin meningkat.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Mataram Barat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi berupa pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka akan memberikan kinerja yang mencapai standar profesional dalam bekerja.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi di KPP Pratama Mataram Barat. Kompetensi memediasi secara parsial komplementer pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

7. Pelatihan e-learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai di KPP Pratama Mataram Barat. Kompetensi memediasi secara parsial komplementer pada pengaruh pelatihan e-learning terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69. <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13767>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Armstrong, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Ghozi, A., & Darwanto. (2018). Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai, Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama). *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41–55. <https://doi.org/10.34308/eqien.v4i1.53>
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020). the Influence of Competence and Knowledge Management on Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 252–260. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.05>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (p. 202). Bumi Aksara.
- Hassan, A., Hassan, J., & Yen, T. A. (2020). E-Training and development, motivation and employee performance among academicians: Case study of academicians in UniMAP. *Journal of Physics: Conference Series*, 1529(3). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1529/3/032011>
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Jeffrey, I., & Dantes, R. (2017). the Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees' Performance. *International Journal of Advanced Research*, 5(8), 1450–1458. <https://doi.org/10.21474/ijar01/5203>
- Kahphi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Kamal, K., Alaghbari, M., & Atteia, M. (2016). E-training & employees ' performance a practical study on the ministry of education in the Kingdom of Bahrain E-Training & Employees ' Performance a Practical Study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management ISSN 2422-8397 An International Peer-Reviewed Journal Vol.18, 18(March)*, 1–8.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence

- And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L; Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. In *The Eletronic Library* (T, Issue 51). Thomson South-Western. <http://ci.nii.ac.jp/naid/40017412209/>
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1693–7619.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1939>
- Payangan, O. R., & Saragih, H. . (2022). *Manajemen Talenta: Teori Dan Praktek* (K. Ummatin (ed.)). CV. Jakad Media Publishing.
- Permatasari, I., & Hardiyani, H. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.275>
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 182–193. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1285>
- Raharjo, S., Paramita, D. P., & Warso, M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 290–298. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.290>
- Rukhvianti, N., Rosida, & Ramdhani, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui E-learning Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X Pendahuluan. *Seminar Nasional: Inovasi & Adopsi Teknomogi 2021, September*, 175–181.
- Rusli, M., Hermawan, D., & Supuwingsih, N. N. (2020). *Memahami E-learning : Konsep, Teknologi, Dan Arah Perkembangan*. Andi Offset.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74–83.
- Setiawan, D. L. B., Astuti, S. E., & Riyadi. (2015). Pengaruh Penggunaan E-learning Terhadap Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Dalam Kegiatan Mengajar (Studi pada Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas

- Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 19(1), 85452.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sujiati, M. S. M. dan M. N. (2017). on Employee Performance in Satellite Technology Center - National Institute. *Jurnal Of Applied Management*, 21, 229–237.
- Supuwiningsih, ni nyoman. (2021). *E-learning Untuk Pembelajaran Abad 21 Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Media Sains Indonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syiah, Y. (2014). Influence of Competency, Knowledge and Role Ambiguity on Job Performance and The Implication for PPAT Performance. *SSRN Electronic Journal*, 5(17), 111–116. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2474431>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.