

Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Di Politeknik Angkatan Darat

Slamet Supriyono

Politeknik Angkatan Darat Malang, Indonesia

e-mail: tataanto83@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat. Penelitian ini menggunakan sistem survei dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Sampel penelitian ini berjumlah 149 orang prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang diambil secara jenuh. Data penelitian dianalisis dengan pendekatan *path analysis* dengan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat, (2) Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat, (3) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat, (4) Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat, (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat, (6) Pelatihan dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat, (7) Pemberdayaan dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat.

Kata kunci: pelatihan, pemberdayaan, motivasi kerja, kinerja, prajurit

PENDAHULUAN

Dalam rangka mengikuti perkembangan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi alat utama sistem senjata matra darat maka Politeknik Angkatan Darat sebagai lembaga pendidikan tinggi vokasi diharapkan mampu memaksimalkan kinerja prajurit TNI guna mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan di Politeknik Angkatan Darat. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh prajurit TNI akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya jika kinerja prajurit dari suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi tersebut.

Pelatihan dan pemberdayaan akan memberikan kesempatan bagi prajurit TNI dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu prajurit untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada prajurit untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen prajurit pada perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:110). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi seseorang, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya

pelatihan ini diharapkan prajurit akan lebih menguasai dan memahami betul tentang pekerjaan dan sistem yang terdapat pada jabatan atau posisinya masing-masing, sehingga produktivitas dan kinerja dari prajurit tersebut akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2000:123) mengemukakan bahwa “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen”. Artinya pemberdayaan dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif serta dapat mengisi lapangan kerja dan mampu pula menciptakan dan memperluas kesempatan kerja.

Usmara (2006:14) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Hodgetts dan Luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif. Kemudian pendapat yang dikemukakan oleh Toha, Miftaha (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada lembaga pendidikan Politeknik Angkatan Darat yang berlokasi di Asrama Politeknik Angkatan Darat Ksatrian Pusdik Arhanud Kec. Junrejo Kota Batu Jawa Timur Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja prajurit sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pendidikan mahasiswa yang sedang melaksanakan pendidikan di Politeknik Angkatan Darat. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis Solimun (2017:10). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat berjumlah 149 orang, kriteria dalam penelitian ini adalah prajurit Politeknik Angkatan Darat seluruh populasi yang berjumlah 149 orang, atau disebut dengan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data kualitatif dalam penelitian ini dinyatakan dalam penilaian bentuk peringkat angka nilai yang diberikan sesuai dengan kuesioner pernyataan yang disebarkan kepada tenaga pendidik di Politeknik Angkatan Darat kemudian di olah menggunakan aplikasi statistik SPSS Versi 20.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kuncoro (2013:148) menjelaskan bahwa “Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (asli). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisoner dengan variabel dependen dan independen yaitu pelatihan (X1), pemberdayaan (X2), kinerja (Y), dan motivasi kerja (Z). Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang nantinya akan disebarkan angket yang berisi kuesioner. Angket tersebut diberikan kepada para tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat sebagai responden yang kemudian akan diisi sesuai dengan pendapat dan persepsi masing-masing responden. Kuncoro (2013:183) menjelaskan bahwa “Kuesioner yaitu daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Metode analisis data adalah suatu metode untuk mengolah data menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi mudah di pahami dan bermanfaat dalam permasalahan yang

diteliti. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik kualitatif yang di kuantitatifkan. Data yang diambil dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk di isi dan selanjutnya di tabulasi. Data akan diolah menjadi bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan pengamatan.

Data akan diolah untuk mendapatkan informasi yang menggambarkan hubungan antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja, selain itu akan diperiksa juga karakteristik responden untuk menggambarkan identitas responden yang ditetapkan kemudian akan diuji validitas dan reabilitas secara keseluruhan kemudian dilakukan pengujian hipotesis statistik, maka penelitian ini akan menggunakan perangkat lunak untuk analisis jalur yaitu SPSS Versi 20.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas tertentu Hasan (2005:41). Menurut Suharyadi dan Purwanto (2003: 25), distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Pada tahap penyajian data, data yang sudah diklasifikasikan, disajikan atau ditampilkan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 1. Kategori Penilaian Uji Distribusi Frekuensi

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1,00-1,79
Tidak Setuju	1,80-2,59
Kurang Setuju	2,60-3,39
Setuju	3,40-4,19
Sangat Setuju	4,20-5,00

Sumber: Durianto (2007).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan ketentuan jika nilai *signifikan correlator* < 0,05 maka item variabel disimpulkan valid. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak di ukur (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*. Item pengukuran dikatakan reliable (dapat dipercaya) apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 = 60% (*cronbach's alpha* > 0,6) (Malhotra, 2005:282). Kuncoro (2013:175) reliabilitas adalah konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) yang digunakan dan pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,6.

Teknik analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan antar variabel. Struktur model dalam penelitian ini dapat menjadi 2 persamaan anatara lain:

1. Model Persamaan 1

$$Z = PZX1 + PZX2$$

2. Model Persamaan 2

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYZ$$

Keterangan:

- X1 = Kompetensi
- X2 = Kompensasi
- Z = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan ketentuan jika nilai signifikan $\text{correlation} < 0,05$ maka item variabel disimpulkan valid. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah reliabilitas dengan formulasi *cronbach alpha*. Item pengukuran dikatakan *reliable* (dapat dipercaya) apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $0,6 = 60\%$ (*cronbach's alpha* $> 0,6$) (Malhotra, 2005:282).

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) berjumlah 8 item dan item dinyatakan valid. Uji validitas variabel pemberdayaan (X2) berjumlah 8 item dan dinyatakan valid. Variabel motivasi kerja (Z) berjumlah 8 item dan dinyatakan valid. Kemudian untuk variabel kinerja (Y) berjumlah 8 item dan dinyatakan valid karena pengujian menunjukkan nilai signifikansi masing-masing item lebih kecil dari 0,05 maka alat ukur dikatakan valid.

Berdasarkan hasil suatu perhitungan menggunakan uji reliabilitas menunjukan seluruh variabel yang terdiri dari pelatihan (X1) memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,796 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa kompetensi bisa dikatakan reliabel, serta variabel pemberdayaan (X2) memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,798 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa pelatihan bisa dikatakan reliabel, variabel motivasi kerja memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,798 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa motivasi kerja bisa dikatakan reliabel, dan variabel kinerja memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,793 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa kinerja bisa dikatakan reliabel.

Persamaan yang pertama

Hasil uji analisis jalur ditunjukan dengan hasil analisis data tentang hubungan langsung antara X1 (pelatihan) dan X2 (pemberdayaan) terhadap Z (motivasi kerja) ditunjukan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Model Persamaan 1

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Nilai Sig	Ketentuan Nilai Signifikan	Ket
Pelatihan (X1)	0,512	0,000	0,05	Positif dan Signifikan
Pemberdayaan (X2)	0,276	0,000	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Dari uji pengaruh langsung ditunjukan hasil persamaan model 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,512X1 + 0,276X2$$

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X1 (pelatihan) dengan Z (motivasi kerja).
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X2 (pemberdayaan) dengan Z (motivasi kerja).

Persamaan yang kedua

Hasil uji analisis jalur ditunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan tidak langsung antara X1 (pelatihan) dan X2 (pemberdayaan) terhadap variabel Y (kinerja) dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel intervening ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Model Persamaan 2

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Nilai Sig	Ketentuan Nilai Signifikan	Ket
Pelatihan (X1)	0,211	0,010	0,05	Positif dan Signifikan
Pemberdayaan (X2)	0,268	0,000	0,05	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0,364	0,000	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019.

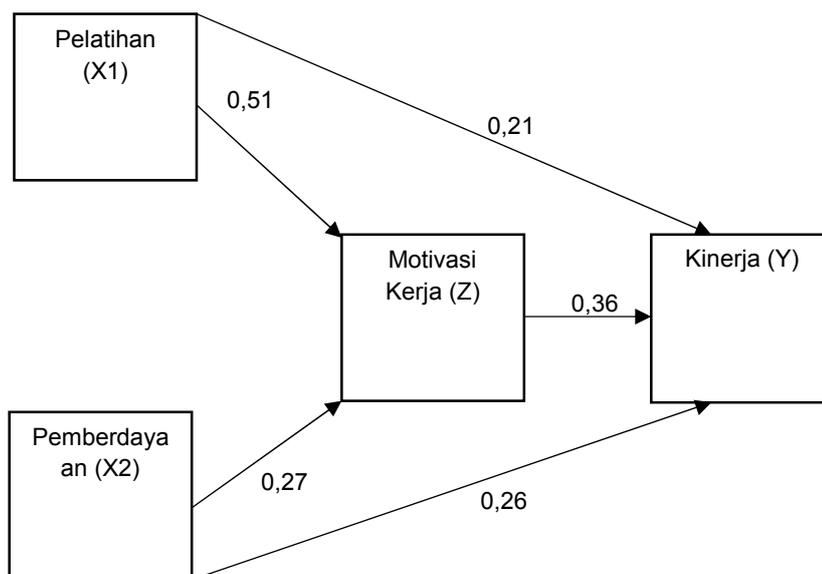
Dari uji pengaruh tidak langsung ditunjukkan hasil persamaan model 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,211X1 + 0,268X2 + 0,364Z$$

Dari persamaan yang telah di jelaskan pada tabel 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X1 (pelatihan) dengan Y (kinerja).
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X2 (pemberdayaan) dengan Y (kinerja).
3. Adanya hubungan positif dan signifikan antara Z (motivasi kerja) dengan Y (kinerja).

Dari persamaan model 1 dan persamaan model 2 ditunjukkan dalam gambar analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2019.

Untuk lebih jelasnya adanya hubungan langsung dan tidak langsung dapat ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Sig	Kesimpulan Hasil Hipotesis
X1-Z	0,512		0,512	0,010	Positif dan Signifikan
X2-Z	0,276		0,276	0,000	Positif dan Signifikan
X1-Y	0,211		0,211	0,000	Positif dan Signifikan
X2-Y	0,268		0,268	0,000	Positif dan Signifikan
Z-Y	0,364		0,364	0,000	Positif dan Signifikan
X1-Z-Y		$0,512 \times 0,364 = 0,1863$	$0,1863 + 0,211 = 0,3973$		Positif
X2-Z-Y		$0,276 \times 0,364 = 0,1004$	$0,1004 + 0,268 = 0,3684$		Positif

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Dari tabel 4 ditunjukkan bahwa pengaruh terbesar pada X1-Z dengan nilai 0,512 sedangkan pengaruh terkecil pada X1-Y dengan nilai 0,268.

PEMBAHASAN

1. Pelatihan Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pada Prajurit TNI Politeknik Angkatan Darat.

Variabel pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa faktor pelatihan seorang prajurit dapat berpengaruh terhadap kinerja. Keinginan prajurit yang ingin bekerja dengan hasil maksimal tentu akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dimana dengan pealtihan yang tinggi serta hasil kinerja yang baik maka seyogyanya diiringi dengan apresiasi dan penghargaan dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki pelatihan dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat. Untuk itu untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik dari prajurit TNI dapat lebih memperhatikan pelatihan personilnya sehingga pelatihan personil dapat di tingkatkan dengan memberikan kesempatan belajar kepada prajurit baik belajar mendidik formal ataupun tidak formal yang dapat menunjang pengembangan kemampuan personilnya. Selain itu dapat dibuat program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Politeknik Angkatan Darat dengan bekerjasama dengan pihak akademisi lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kemampuan personil prajurit. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali dimana hasil penelitian menyimpulkan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hal ini berarti pelatihan yang diterima karyawan selama ini mampu meningkatkan kinerja, demikian pula dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi berperan penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mampu meningkat kinerja karyawan itu sendiri..

2. Pemberdayaan Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pada Prajurit TNI Politeknik Angkatan Darat.

Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa suatu organisasi, personil merupakan asset organisasi yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas organisasi. Prajurit selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda organisasi berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan organisasi. Dalam motivasi materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi prajurit TNI agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah prajurit TNI memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku prajurit.

3. Pelatihan Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Politeknik Angkatan Darat.

Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pada prajurit TNI Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa pelatihan merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja dalam pekerjaannya. Pelatihan dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar pelatihan yang dibutuhkan untuk para personilnya. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja personilnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan salah satunya dengan meningkatkan pelatihan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Ayu Puspita Retno Sari (2017) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD di Baturetno yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.

4. Pemberdayaan Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Prajurit Politeknik Angkatan Darat.

Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa pemberdayaan yang akan diberikan kepada para prajurit TNI harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja prajurit yang ada pada Politeknik Angkatan Darat tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan pemberdayaan yang ada. Dalam penelitian Dita Cucu Kartika, Ma'ruf Akbar, dan Rugaiyah (2019) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Majalengka Jawa Barat juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara pemberdayaan terhadap kinerja dosen Universitas Majalengka, artinya peningkatan pemberdayaan akan memperbaiki kinerja dosen dalam bertugas.

5. Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Prajurit Politeknik Angkatan Darat.

Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan dapat berupa penghargaan, atasan memberikan pujian atas hasil kerja prajurit jika pekerjaan tersebut memuaskan dan diwujudkan dalam pemberian bonus bagi prajurit yang berprestasi. Perhatian atasan memberikan perhatian kepada prajurit secara adil dan proporsional ditunjukkan dengan kebijaksanaan atasan yang memberikan perhatian berupa bonus bagi prajurit yang berprestasi sehingga prinsip adil dalam setiap prajurit terwujud dengan baik dan hal ini meningkatkan

kinerja prajurit Politeknik Angkatan Darat. Prajurit dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong prajurit itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap prajurit belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Penelitian ini didukung oleh Ridwan Isya Luthfi dan Heru Susilo dkk (2014) Pada PT Elsiscom Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pelatihan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Prajurit Politeknik Angkatan Darat.

Pelatihan melalui motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja tenaga kerja prajurit di Politeknik Angkatan Darat melalui motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar di banding pengaruh langsung terhadap kinerja prajurit. Kemampuan yang dimiliki seorang prajurit secara ilmu pengetahuan dan gelar pendidikan mempengaruhi pola pikir prajurit dalam bekerja, sehingga muncul motivasi yang tinggi disebabkan oleh wawasan serta pengalaman dalam bekerja yang secara tidak langsung motivasi tersebut berdampak pada kinerja seorang prajurit. Suatu organisasi yang baik tidak terlepas dari kepelatihan yang dimiliki individual seorang prajurit untuk membagikan kemampuan yang dimiliki untuk mereka yang ingin belajar.

7. Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Prajurit Politeknik Angkatan Darat.

Pemberdayaan melalui mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja prajurit Politeknik Angkatan Darat melalui motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja prajurit. Kontribusi dari variabel motivasi adalah bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para prajurit merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat seorang prajurit menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan organisasi sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari seorang prajurit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat. Artinya semakin baik pelatihan pada prajurit maka dapat meningkatkan motivasi kerja. (2) Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya semakin baik pemberdayaan pada prajurit maka dapat meningkatkan motivasi kerja. (3) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya semakin baik pelatihan pada prajurit maka dapat meningkatkan kinerja. (4) Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya semakin baik pemberdayaan pada prajurit maka dapat meningkatkan kinerja. (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada

prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya semakin baik motivasi kerja pada prajurit maka dapat meningkatkan kinerja. (6) Pelatihan dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya motivasi kerja dapat memediasi hubungan pelatihan dan kinerja., dan (7) Pemberdayaan dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat. Artinya motivasi kerja dapat memediasi hubungan pemberdayaan dan kinerja

Berdasarkan hasil analisis dari data-data yang diolah oleh peneliti, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut: (1) Bagi Lembaga, di harapkan penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dalam penentuan kebijakan mengenai peningkatan kinerja prajurit Politeknik Angkatan Darat terutama dalam kebijakan pemberian pelatihan yang akan dilakukan demi tercapainya prajurit yang profesional di Politeknik Angkatan Darat. (2) Bagi personil prajurit, diharapkan dapat memberikan masukan agar lebih meningkatkan kinerja khususnya dalam memajukan lembaga., (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, di harapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh positif dan signifikan lebih baik terhadap kinerja seperti variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2006), Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama
- Athoilla, dan Anton. (2010). *Dasar- Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danang, dan Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Desi Rahmawati (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO (1),1
- Dessler, dan Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Ghozali, dan Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariare Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghofur, Muhammad. 2017. *Effect of compensation, organization commitment and career developing on employee performance with job satisfaction as intervening variable (empirical study at PT. Tri Sinar Purnama di Semarang)*.
- Gibson. Et al. (2005). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* Jilid 1. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hamzah, Muhammad Iskandar, Abdul Kadir Othman, Nurhazirah Hashim, Muhammad Hafiz Abd Rashid and Mohamad Shahril Mohamad Besir. 2013. Moderating effects of Organizational Culture on the Link between Leadership Competencies and Job Role Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10): 270-285.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, dan M. Iqbal. (2005). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2, Cetakan ketiga*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, dan Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- , (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Haryani, dan Sagita Sukma., (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (vol 25 (1), PP 1-7).
- Hettiararchchi H.A.H dan S.M.D.Y Jayarathna. 2014. *The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education*

- Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Issue ,16(4), 74-83.
- Husein, dan Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Ida Ayu Oka Martini, (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*.
- Indrawati, dan Nita. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kota Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Ismail Solihin. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penertbit Erlangga. Mandar Maju
- Kasifah. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif 5(3), 320-329.
- KBBI. (2018). Retrived Oktober 25, 2018 From <https://kbbi.kata.web.id/sumber-daya-manusia>.
- Khaerul, dan Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kotler dan Keller (2009). *Pengaruh Pelaksanaan Customer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pasien RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat: 56*
- Kreitner dan Kinicki. (2001). *Videos to Accompany Organizational Behavior, 5/e*. New York.
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L., dan JH, Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Malhorta. (2005). *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, dan A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- , (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, Ida Ayu Oka., (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. *Journal of Business and Management*. (Vol 20(2) PP 29-37).
- Martha Wijayanti (2014). *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu*. Jom FISIP Volume 2 (1)
- Mudayana, (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (vol 5 (1),PP. 1-13).
- Nawari, dan Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Natalia R. Tilaar¹, Greis M. Sendow² , Rotinsulu Jopie Jorie³. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2070 - 2078
- Njoroge, Sheila Wambui., Kwasira, dan Josephat. (2015). *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*. *Journal of Business and Management*. (vol 17 (11), PP. 87-93).
- Ningsih, dan Prapti. (2016). *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*. *Jurnal Katalogis*. (vol 4 (11), PP 127-137).

- Notoatmodjo, dan Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurchayati, (2016). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan kontrak bagian anodizing PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro- Mojokerto, Jawa Timur)* Jurnal Bisnis dan Manajemen 3 (2), Juni (2016)
- Padjalangi, dan A Iyan. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Negara Indonesia (BIN) Cabang Makasar*. Skripsi Fakultas Ekonomi: Universitas Hasanudin Makassar.
- Poltekad. (2016). *Sejarah Politeknik Angkatan Darat*. Retrived Oktober 30, 2018, From <http://poltekad.ac.id/index.php>.
- Posuma, dan Christilia. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. Jurnal EMBA. (vol 1(4), PP 646-656).
- Prawirosentono, dan Suyadi. (2000). *Sistem Pengendalian Bahan Baku Dalam Menunjang Efektivitas Proses Produksi*. Jurnal Ranggagading. 6 (2).
- Rahardjo, Sri. (2014). The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. (Vol. 3(6), 59-74).
- Rahmatika. (2014). *Dampak Efektivitas Fungsi Audit Internal Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Dan Implikasinya Pada Penelitian Pemerintah Yang Baik Tentang Pemerintah Daerah Indonesia*. 5 (18).
- Riani, dan Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riggio, (2005). *Introduction to Industrial/Organization Psychology*. USA: Scott Foresmen & amp.Co.
- Rinawati, dan Nenny. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung*. Jurnal Majalah Bisnis Dan IPTEK. (Vol. 9 (1), PP 1-16).
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Runi Ishak (2017). *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province*.
- Robbins, and Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Editorial Pearson Educación.
- , (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, dan Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 2, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- , 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Rohimah, Siti. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. *Tesis*. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Runi, Ishak., (2017) *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province*. *Journal of Business and Management*. (Vol 19 (7), PP 56-67).

- Samsul Bahri.(2016). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. Journal Ecoment Global*
- Shahab, Moh. Ali dan Inna Nisa. 2014. The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Issue 2(5),69-77.
- Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hedriani 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII No 1.
- Sastrohadwiryo, dan Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sheila Wambui Njoroge, Josephat Kwasira (2015). *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*.
- Siagian, dan Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sinamo, dan Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: institut Mahardhika.
- Simamora, dan Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, H. (2010). *Pendidikan Kesehatan Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Pustaka Rihama.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2003). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, dan Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Permodelam Persamaan Struktural (SEM) "Pendekatan WarPLS"*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- , (2013). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Widagdo, Aryo, Widodo, Djoko Setyo, Samosir, dan Partogi Saoloan. (2018). *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. Journal of Economics, Business and Management*. (Vol. 5 (4) PP 319-325).
- Wiji Utami. (2005). *Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsia "Srikandi" Ibi Jember. UT-Faculty of Economic and Business*
- Wikipedia. (2018). *Fungsi Sumberdaya Manusia*. Retrived Oktober 25, 2018, From https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia.
- Wordpress. (2017). *Profil Perguruan Tinggi Angkatan Darat*. Retrived Oktober 25, 2018, From <https://direktoriperguruantinggikedinasanin>.