

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BANK KALBAR CABANG  
UTAMA PONTIANAK DIMEDIASI OLEH MOTIVASI  
INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA**

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Muhammad Alfin Febriadi  
B1022181011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2025**

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BANK KALBAR CABANG  
UTAMA PONTIANAK DIMEDIASI OLEH MOTIVASI  
INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA**

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Muhammad Alfin Febriadi  
B1022181011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Muhammad Alfin Febriadi  
NIM : B1022181011  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Karya Akhir : Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Dan Pengalaman Kerja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 24 Juni 2025



Muhammad Alfin Febriadi  
NIM. B1022181011

## **PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR**

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Alfin Febriadi  
NIM : B1022181011  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi\* : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir\* :  
Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalbar Cabang  
Utama Pontianak Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Dan Pengalaman Kerja

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juni 2025

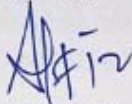


Muhammad Alfin Febriadi  
NIM. B1022181011

**LEMBAR YURIDIS**

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BANK KALBAR CABANG UTAMA PONTIANAK  
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN  
KERJA**

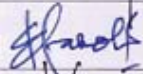

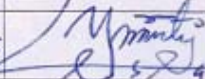
Penanggung jawab Yuridis



Muhammad Alfin Febriadi  
B1022181011

Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

**MAJELIS PENGUJI**

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	11/08/25	
Pembimbing 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. NIP. 198404142023212039	22/08/25	
Penguji 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. NIP. 197506081998021001	11/08/25	
Penguji 2	Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001	19/08/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,  
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purwono, S.E., M.M.  
NIP. 199205082019031006



## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **“Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Dan Pengalaman Kerja ”** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Efa Irdhayanti, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, ayah M. Murtada dan Ibu Maryani atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Saudara kandung penulis kakak Hanin febliadani dan abang M Irfan al islam yang telah memberikan motivasi, Support dan doa untuk penulis dalam mengikuti perkuliahan S1 dan penyelesain karya akhir.

12. Seseorang yang telah memberikan tujuan, semangat dan dukungan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan karya akhir sehingga penulis termotivasi untuk belajar lebih giat lagi.
13. Teman-teman yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.
14. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 24 Juni 2025

Muhammad Alfin Febriadi  
NIM. B1022181011

**Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank  
Kalbar Cabang Utama Pontianak Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik  
Dan Pengalaman Kerja**

M Alfin febridi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tanjungpura, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai bank kalbar cabang utama Pontianak yang dimediasi oleh motivasi intrinsik dan pengalaman kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode kuesioner yang melibatkan 115 pegawai dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.1.0.9 dengan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS SEM). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel pelatihan, motivasi intrinsik, pengalaman kerja dan kinerja pegawai adalah positif, yang menunjukkan kontribusi signifikan dalam mendukung kinerja pegawai. Temuan menunjukkan bahwa Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja, Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Intrinsik. Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Pengalaman Kerja. Penelitian ini diharapkan berkontribusi dan memberikan wawasan tentang pentingnya memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak.

**Kata kunci:** *Program Pelatihan; Motivasi Intrinsik; Pengalaman Kerja; Kinerja Pegawai*

***The Effect of Training Programs on the Performance of Employees at  
Bank Kalbar Main Branch in Pontianak Mediated by Intrinsic  
Motivation and Work Experience***

M Alfin Febriadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tanjungpura, Indonesia

***ABSTRACT***

*The This study aims to examine and analyze the effect of training programs on employee performance at Bank Kalbar Main Branch Pontianak, mediated by intrinsic motivation and work experience. A quantitative approach was used with a questionnaire method involving 115 employees selected using a simple random sampling technique. Data analysis was conducted using SmartPLS version 4.1.0.9 with the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. Descriptive results show that respondents' perceptions of the variables training, intrinsic motivation, work experience, and employee performance are positive, indicating a significant contribution in supporting employee performance. The findings indicate that the training program has a positive and significant effect on intrinsic motivation, the training program has a positive and significant effect on work experience, and the training program has a positive and significant effect on employee performance. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work experience also has a positive and significant effect on employee performance. The training program has a positive and significant effect on employee performance mediated by intrinsic motivation, and it also has a positive and significant effect on employee performance mediated by work experience. This research provides insights into the importance of training programs as a factor influencing employee performance at Bank Kalbar Main Branch Pontianak.*

***Keywords:*** *Training program ; Intrinsic motivation ; Work experience ; Employee performance*

## RINGKASAN KARYA AKHIR

### **Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak Dimediasi Oleh Motivasi Intrinsik Dan Pengalaman Kerja**

#### **1. Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam upaya memperluas bisnis, organisasi perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai secara teliti. Oleh karena itu perusahaan harus berfokus pada pelatihan berbasis kinerja serta mendorong motivasi pegawai. Industri perbankan saat ini tengah menghadapi persaingan, baik bagi bank swasta maupun bank milik pemerintah. Sebagai bank daerah, Bank Kalbar dituntut untuk mampu bersaing agar tetap berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, khususnya di wilayah Kalimantan Barat.

Dalam perspektif sumber daya manusia, pencapaian kinerja individu sangat tergantung pada keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, pegawai sebagai individu dan kelompok dalam suatu organisasi mempunyai perbedaan unik dari suatu pribadi, sehingga keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia harus ditopang dengan penguasaan skill dan knowledge yang dimiliki pegawai, yang tidak dapat ditiru oleh organisasi pesaing. Di era persaingan yang semakin ketat layanan perbankan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi rasa nyaman nasabah, tetapi harus memberikan pelayanan yang berkesan.

Berdasarkan Laporan yang dirilis oleh *Growth & Scale Talent Playbook* menunjukkan bahwa 91% karyawan yang bekerja di Startup mempertimbangkan untuk *resign* kerja (Alpha JWC Ventures, 2023). Survei tersebut dilakukan kepada lebih dari 600 karyawan startup di 6 negara Asia Tenggara, yakni Singapura, Thailand, Malaysia, Indonesia, Vietnam, dan Filipina. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka dapat memicu seseorang untuk memiliki *Intention to Leave*.

Pegawai yang dapat memberikan kesan positif adalah mereka yang cekatan, ramah dan santun. Pegawai juga mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, terutama yang berkaitan dengan keakuratan dan ketepatan dalam melayani nasabah, serta mencatat transaksi dengan benar. Kinerja Pegawai adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok di dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta tetap berpegang pada norma-norma etika dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Nur et al., 2025).

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya membuat peneliti melakukan penelitian terkait *program pelatihan* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* dengan *motivasi intrinsik* dan *pengalaman kerja* sebagai mediasi. Sehingga kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen perusahaan untuk dapat memperhatikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *kinerja Pegawai*.

## **2. Permasalahan**

- 1) Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 2) Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap pengalaman kerja Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 3) Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 4) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 5) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 6) Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak dimediasi oleh motivasi intrinsik?
- 7) Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak dimediasi oleh pengalaman kerja?

## **3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak?
- 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap Kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak dimediasi oleh motivasi intrinsik?
- 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap Kinerja pegawai Bank kalbar cabang utama Pontianak dimediasi oleh pengalaman kerja?

#### 4. Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bank kalbar cabang utama pontianak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 163 orang pegawai. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu simple random sampling dengan cara sampel dari anggota populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut sehingga di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Maka sampel yang didapat adalah 115 orang pegawai yang terpilih mewakili populasi. Desain penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Memiliki tujuan untuk memberikan gambaran berupa penjelasan tentang kejadian atau peristiwa yang terjadi yang dinilai dalam bentuk angka-angka. Pendekatan kuantitatif merupakan langkah untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu variabel X dan Y kemudian mencari hubungan antar variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas yaitu Program Pelatihan (X) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dua (2) variabel Intervening (Z), Variabel (Z) pertama yaitu Motivasi Intrinsik (Z1) dan Pengalaman Kerja sebagai variabel (Z2). Data dikumpulkan melalui survei online yang dirancang dengan Google Forms dan dibagikan di media sosial. Responden menilai tingkat persetujuan mereka pada skala Likert 5 poin, mulai dari STS (Sangat Tidak Setuju=1), skala kedua berupa TS (Tidak Setuju= 2), skala ketiga berupa KS (Kurang Setuju= 3), skala keempat berupa S (Setuju= 4), dan skala kelima berupa SS (Sangat Setuju= 5). Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji validitas dan reliabilitas dapat dilakukan sebagai berikut.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS ) dalam pemodelan dan pengujian hipotesis. Pada tahap perhitungan PLS digunakan 2 model yaitu *Measurement Model* (Outer Model) dan Pengujian *Structural Model* (Inner Model). Outer model merupakan hubungan antara indikator dengan variabel konstruk. Apabila nilai loading factor lebih dari 0,5 maka validitasnya baik. Uji signifikansi loading factor dapat dilakukan dengan statistik t atau nilai p, apabila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan nilai  $p < 0,05$  maka validitasnya signifikan. Analisis selanjutnya adalah reliabilitas konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Apabila nilai  $CR > 0,7$ ;  $CA > 0,7$ ; dan  $AVE > 0,5$  maka konstruk dikatakan reliabel. Pengujian discriminant validate pada model pengukuran indikator reflektif, dengan cara membandingkan nilai akar AVE masing-masing konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali,2018).

## 5. Hasil Penelitian

- 1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh program pelatihan terhadap motivasi intrinsik sebesar 2,412 dan nilai *p-value* 0,016 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.
- 2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh program pelatihan terhadap pengalaman kerja sebesar 6,411 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang dimana program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja.
- 3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,995 dan nilai *p-value* 0,046 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 2,688 dan nilai *p-value* 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang dimana motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,984 dan nilai *p-value* 0,047 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 6) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi intrinsik sebesar 2,512 dan nilai *p-value* 0,003 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang dimana program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi intrinsik.
- 7) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,957 dan nilai *p-value* 0,089 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh ditolak, yang dimana program pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh pengalaman kerja.

## 6. Kesimpulan dan Saran

### 1) Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua faktor yang diuji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, diterima karena pengaruhnya signifikan. Begitu juga dengan hipotesis kedua, Program pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi intrinsik dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana dibuktikan dalam hipotesis ketiga dan keempat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semua hasil uji pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi intrinsik (Z1) dan pengalaman kerja (Z2). Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa ada pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Motivasi intrinsik, Tetapi pada hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh program pelatihan terhadap kinerja Pegawai yang di mediasi oleh pengalaman kerja. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pengaruh dari program pelatihan (PP) terhadap kinerja pegawai (KP) melalui motivasi intrinsik (MI) sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik, dengan nilai p- value sebesar 0,003 dan t-statistik sebesar 2,512. Hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila dimediasi oleh motivasi intrinsik.

### 2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Hendaknya instansi perlu meningkatkan program pelatihan pegawai dalam kesehariannya karena seorang pegawai apabila memiliki pemahaman atau pengetahuan yang didapat pada saat pelatihan maka akan memberikan lebih banyak usaha-usaha terbaik dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik diperlukan kerja sama menerima instruksi komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan. Hendaknya instansi perlu mempertahankan pemahaman pegawai yang telah lama bekerja serta memperhatikan calon rekrutemen karyawan baru sehingga akan sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR .....	iii
LEMBAR YURIDIS.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
RINGKASAN KARYA AKHIR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ISI KARYA AKHIR.....	20
1. <i>Introduction</i> .....	20
2. <i>Literature Review</i> .....	22
3. <i>Relationship Between Variables</i> .....	23
4. <i>Research Method</i> .....	26
5. <i>Result And Discussion</i> .....	27
6. <i>Discussion</i> .....	30
7. <i>Conclusion</i> .....	32
8. REFERENCE.....	33
LAMPIRAN I SK Dekan .....	xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance.....	xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel .....	xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasional .....	xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner.....	xxxvii
LAMPIRAN VI Output Olahan Data .....	lviii

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Characteristics of Respondents</i> .....	26
Tabel 2. <i>Validity and Reliability Result</i> .....	27
Tabel 3. <i>Discriminant Validity</i> .....	28
Tabel 4. <i>R Square (<math>R^2</math>)</i> .....	29
Tabel 5. <i>Path Coefficient</i> .....	29

## DAFTAR GAMBAR

<i>Figure 1. Research conceptual framework</i> .....	25
<i>Figure 2. Indirect Effect</i> .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SK Dekan .....	xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance.....	xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel .....	xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasional .....	xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner.....	xxxvii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data .....	xliii