

MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdi Setiawan¹, Dewi Nurmasari Pane², Adinda Tantri Rahmadani³

¹ Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

² Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

³ Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email : abdisetiawan@dosen.pancabudi.ac.id¹,

dewinurmasaripane@dosen.pancabudi.ac.id²

*Corresponding author: Abdi Setiawan¹

Abstrak : Penelitian ini menguji hubungan antara pelatihan (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi (Z) secara langsung dan tidak langsung. Dari 107 orang, algoritma Slovin memilih 52 pegawai pemerintah sebagai sampel representatif. Pendekatan pengambilan sampel bersifat purposive. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Kuesioner responden memberikan data primer. Analisis jalur dilakukan terhadap data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0. Nilai Standardised Coefficients Beta Pelatihan sebesar 0,900 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung dan signifikan mempengaruhi motivasi, menurut analisis jalur. Pelatihan meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai standardised coefficients beta pelatihan sebesar 0,931 dan tingkat signifikansi 0,000. Motivasi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, dengan nilai Standardised Coefficients Beta Pelatihan sebesar 0,942 dan tingkat signifikansi 0,000. Analisis jalur juga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan motivasi memiliki efek tidak langsung yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan (0,848) daripada pelatihan langsung (0,931).

Kata Kunci : Pelatihan; Motivasi; Kinerja Pegawai.

Abstract : This study examined the relationship between training (X) and employee performance (Y) at the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat through motivation (Z) directly and indirectly. From 107 people, the Slovin algorithm selected 52 government employees as a representative sample. The sampling approach was purposive. A 2022 study was undertaken. Respondent questionnaires provided primary data. Path analysis was performed on SPSS 24.0-processed quantitative data. The Standardised Coefficients Beta Training value of 0.900 with a significance level of 0.000 suggests that training directly and significantly affects motivation, according to route analysis. Training increases worker productivity significantly, as shown by the standardised coefficients beta training value of 0.931 and a significance level of 0.000. Motivation directly improves employee performance, with a Standardised Coefficients Beta Training value of 0.942 and a significance level of 0.000. The route analysis also demonstrates that motivation cannot mediate the indirect effect of training on employee performance. Motivational training has a smaller indirect effect on employee performance (0.848) than direct training (0.931).

Keywords: Training; Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Robins menegaskan bahwa interaksi antara dorongan intrinsik dan keterampilan menentukan seberapa baik kinerja organisasi. Kriteria pekerjaan diperlukan untuk penyelesaian tugas. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat baik, memenuhi atau melampaui harapan perusahaan, bisnis akan mendapatkan keuntungan dari tujuan baru dan peningkatan efisiensi. Dalam kasus seperti itu, bisnis harus melakukan apa pun yang dapat dilakukannya untuk menginspirasi para pekerjanya agar terus bekerja dengan sangat baik (Cahyan & Haziroh, 2024; Robbins, 2016).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Hariandja, 2018) adalah: 1) Kompetensi individu 2) Pelatihan kerja 3) Dukungan organisasi 4) Motivasi kerja 5) Dukungan manajemen. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode terstruktur dan terbatas waktu untuk memberikan keahlian teknis kepada staf non-manajemen untuk tugas-tugas spesifik yang berorientasi pada tujuan. Pemberian pelatihan suatu kegiatan yang berisi pengetahuan, keterampilan dan informasi yang dapat memberikan pengetahuan baru terhadap pegawai yang mana diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang kompetitif dan professional sesuai keinginan perusahaan guna pencapaian yang maksimal (Setiawan, 2019; Zandrato & Gurusinga, 2022).

Afandi menjelaskan bahwa menurut definisinya, motivasi intrinsik adalah keinginan yang berkembang dalam diri seseorang sebagai hasil dari pengaruh internal seperti penguatan positif, dorongan, dan inspirasi untuk terlibat dalam perilaku yang menghasilkan hasil positif. Meningkatkan moral dan produktivitas orang atau organisasi sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka adalah tujuan umum dari pidato motivasi. Motivasi juga dapat membuat individu atau kelompok menjadi lebih fleksibel dalam menjalankan tugas yang diberikan (Afandi, 2018; Hariyanto, 2024).

Selain pemberian pelatihan dalam mendukung kinerja pegawai diperlukan juga pemberian motivasi dalam menunjang hasil kinerja yang optimal. Pemberian motivasi menjadi faktor pendorong individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang kurang dimotivasi, misalnya seperti pegawai yang sering izin tidak masuk dan sering terlambat masuk kantor, dan ketika mengerjakan tugas dimana masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal. Menurut (Afandi, 2018) indikator motivasi adalah 1) balas jasa 2) kondisi kerja 3) fasilitas kerja 4) prestasi kerja 5) pengakuan dari atasan (Wakhyuni et al., 2018).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya karena pelatihan merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dampak pelatihan terhadap motivasi kerja peserta dapat dirasakan. Jika mereka menghargai pelatihan, karyawan akan

bekerja lebih keras setelahnya. (Hariandja, 2018) membahas pentingnya program pelatihan yang dikelola dengan baik bagi organisasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Namun, sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi perusahaan mana pun di pasar yang sangat kompetitif dan terus berubah (Andika, 2018b; Erwin Dafis Nasution & Agatha Ayiek Sih Sayakti, 2022; Nababan et al., 22 C.E.; Prayogi & Salwa, 2021; Veritia & Alvita, 2022).

H 1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagai bagian dari upayanya untuk memaksimalkan keuntungannya sendiri, suatu perusahaan dapat berinvestasi dalam pelatihan karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sebaik-baiknya. (Mangkunegara, 2017) Karyawan di bawah tingkat manajerial memperoleh informasi dan kemampuan teknis spesifik melalui pelatihan, yang merupakan proses pendidikan terstruktur dan terbatas waktu (Erwin Dafis Nasution & Agatha Ayiek Sih Sayakti, 2022; Nababan et al., 22 C.E.; Veritia & Alvita, 2022).

H 2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah dorongan atau motivasi intrinsiknya. Salah satu cara untuk menginspirasi bawahan Anda agar bekerja tanpa lelah dan menyumbangkan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan perusahaan adalah melalui praktik motivasi. (Afandi, 2018) Yang kami maksud dengan "motivasi" adalah dorongan dari dalam diri yang muncul karena terinspirasi, terdorong, dan terdorong untuk melakukan segala sesuatu dengan penuh semangat dan kesungguhan, dengan harapan akan membuahkan hasil yang tinggi dan bermutu (Ahmad & Ansari, 2022; Andika, 2018a; Maha Putra, 2022; Nurhalim & Fahmy, 2021; Pardamean, 2021; Setiawan, 2018).

H 3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Pekerja yang termotivasi dan memperhatikan pelajaran di kelas akan bekerja dengan baik. Pelatihan meningkatkan efektivitas karyawan dan menginspirasi mereka, sehingga pelatihan menjadi alat penting bagi perusahaan mana pun yang serius dalam meningkatkan produktivitas. Hubungan antara pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan bersifat langsung dan kausal. Pelatihan yang bermutu tinggi pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang bermutu tinggi (Pardamean, 2021).

H 4 : Motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

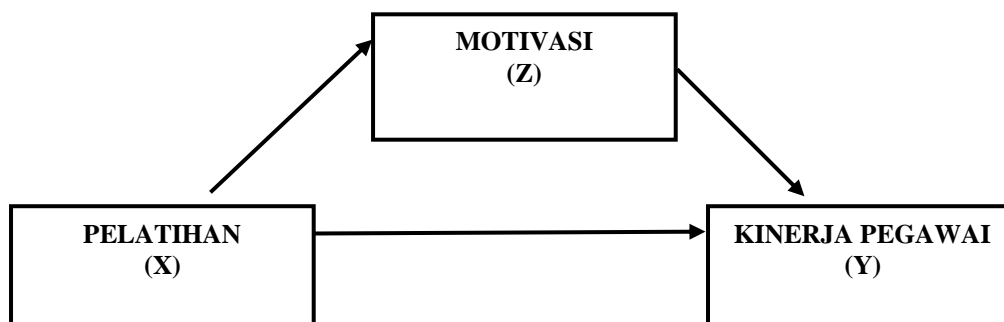
Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif berdasarkan tingkat penjelasannya.

Tujuan penelitian asosiatif atau kausal, yang sering dikenal sebagai hubungan sebab akibat, adalah untuk menentukan apakah satu variabel memengaruhi variabel lain (Rusiadi. & Hidayat, 2016). Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner. Variabel independen dan dependen survei dievaluasi menggunakan skala Likert. Individu dan kelompok dapat menilai isu sosial menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (Leksono, 2013). Likert menciptakan skala Likert untuk menilai bagaimana perasaan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, terdapat 107 pegawai pemerintah. Dengan menggunakan metode Slovin dengan margin of error 10%, 52 partisipan menjadi sampel untuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menilai hubungan kausal yang telah ditetapkan sebelumnya antara variabel, analisis jalur dibangun berdasarkan analisis regresi linier berganda. Hubungan kausal teoritis yang tidak ambigu antara variabel dapat ditemukan melalui analisis jalur. Jalur dan koefisien jalur dijelaskan untuk setiap nilai p, dan anak panah menunjukkan hubungan antara variabel. Tujuan analisis rute adalah untuk memperjelas interaksi antara sejumlah variabel dengan mengidentifikasi hubungan kausal dan variabel efek yang dihasilkan dari hubungan tersebut. Gambar berikut menunjukkan model jalur yang digunakan dalam penyelidikan ini:



Gambar 1 Model Jalur Penelitian

Disarankan bahwa Pelatihan (X) memiliki hubungan langsung dengan Motivasi (Z) dalam grafik model rute di atas. Selain itu, Pelatihan (X) memiliki hubungan tidak langsung dengan Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z). Untuk menemukan efek tidak langsung X pada Y melalui Z, kita kalikan nilai beta X pada Z dengan nilai beta Z pada Y. Sebaliknya, ketika X memengaruhi Y, jumlah efek langsung dan tidak langsung adalah apa yang kita sebut efek total.

1. Pengaruh Langsung

1) Jalur Model I

Hasil regresi dari Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Regresi X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,386	2,950		2,504	0,016
	Pelatihan (X)	1,036	0,071	0,900	14,638	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung pelatihan (X) adalah sebesar 0,910 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Pelatihan (X) mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap Motivasi (Z) karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah, temuan uji determinasi digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara Pelatihan (X) dan Motivasi (Z):

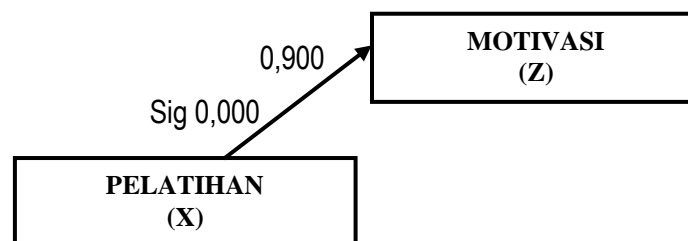
Tabel. Besar Hubungan X terhadap Z

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,910 ^a	0,811	0,807	3,55188

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)
b. Dependent Variable: Motivasi (Z)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

Angka R kuadrat pada tabel di atas menunjukkan seberapa kuat hubungan Pelatihan (X) dengan Motivasi (Z). Dengan nilai R kuadrat sebesar 0,811, kita dapat mengatakan bahwa Pelatihan (X) memberikan 81,1% terhadap Motivasi (Z). Pelatihan (X) dan Motivasi (Z) sangat dekat satu sama lain. Nilai R sebesar 0,900, yang berada dalam kisaran 0,8 hingga 0,99, menunjukkan korelasi yang kuat, yang mendukung gagasan ini. Grafik di bawah ini menampilkan hasil studi Model Jalur I:



Gambar. 2 Hasil Analisis Jalur Model I

2) Jalur Model II

Hasil regresi dari Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:
Tabel Hasil Regresi X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,478	2,053		2,668	0,010
	Pelatihan (X)	0,890	0,049	0,931	18,071	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

Tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan (X) berpengaruh secara langsung sebesar 0,931 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai p ini berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel berikut menampilkan hasil uji penentuan, yang memberikan wawasan tentang kekuatan hubungan antara Pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y):

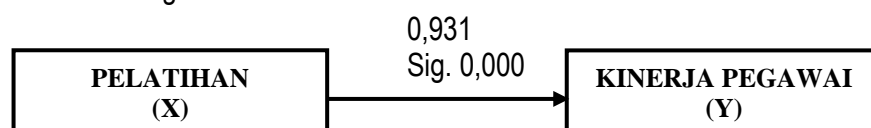
Tabel. Besar Hubungan X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,931 ^a	0,867	0,865	2,47184

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

R kuadrat adalah ukuran statistik kekuatan hubungan antara dua variabel dalam tabel; dalam hal ini, pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan (X) menyumbang atau memberikan kontribusi sebesar 86,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), seperti yang terlihat dari nilai R kuadrat sebesar 0,867. Pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sangat terkait. Fakta bahwa nilai R berada dalam kisaran 0,8 hingga 0,99, yang menunjukkan hubungan yang sangat erat, memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Gambar berikut menampilkan temuan investigasi Path Model II:



Gambar. 3 Hasil Analisis Jalur Model II

3) Jalur Model III

Hasil regresi dari Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada

tabel berikut:

Tabel Hasil Regresi Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,943	1,988		1,480	0,145
	Motivasi (Z)	0,783	0,039	0,942	19,924	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

Dengan nilai p sebesar 0,000, pengaruh langsung motivasi (Z) adalah 0,942. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi (Z) karena nilai signifikansi ini kurang dari 0,05.

Tabel berikut menampilkan hasil uji determinasi, yang memberikan informasi tentang kekuatan hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (Z).

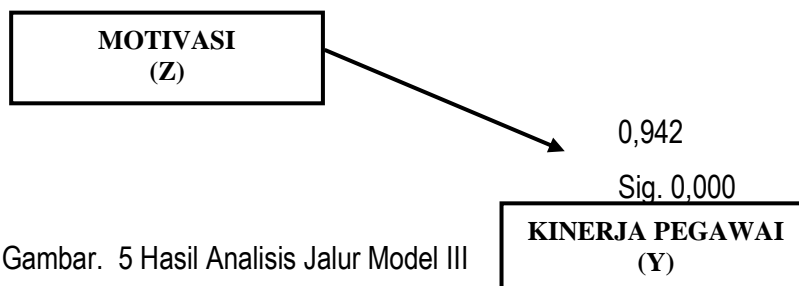
Tabel. Besar Hubungan Z terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,942 ^a	0,888	0,886	2,26882

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24

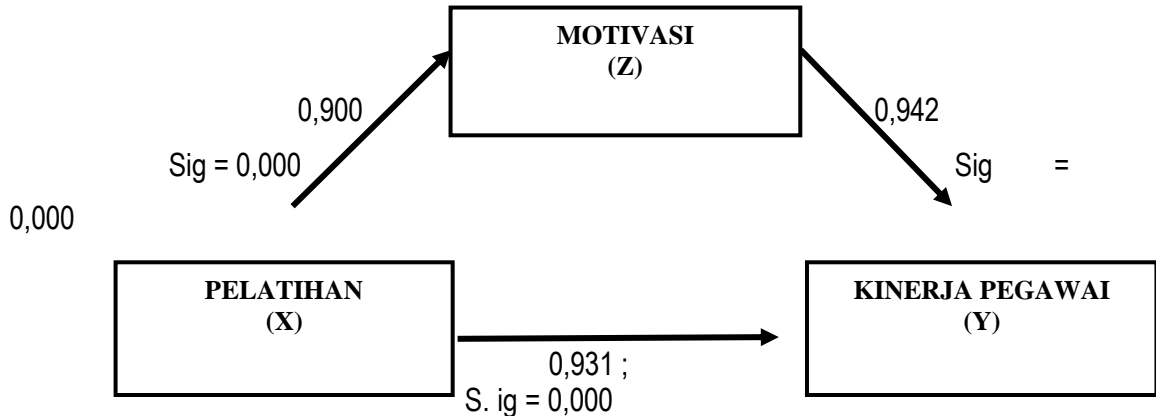
R kuadrat adalah ukuran kekuatan hubungan antara dua variabel dalam tabel; dalam hal ini, kinerja karyawan (Y) dan motivasi (Z). Koefisien korelasi antara Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,888, yang menunjukkan bahwa Z berkontribusi atau menyumbang 88,8% terhadap Y. Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) sangat terkait. Dengan nilai R sebesar 0,942, yang berada dalam kisaran 0,8 hingga 0,99, kita dapat melihat bahwa kedua variabel tersebut sangat terkait. Gambar ini menampilkan hasil analisis Model Jalur III:



Gambar. 5 Hasil Analisis Jalur Model III

2. Pengaruh Tidak Langsung

Angka-angka berikut untuk pengaruh langsung pada model penelitian diperoleh berdasarkan temuan analisis pengaruh langsung pada jalur model I, II, dan III:



Gambar 5 Hasil Analisis Pengaruh Langsung

1) Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y

Persamaan ini menghitung efek tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan: $py_{X Y} = (pz_{X X}) * (py_{Z Z})$, Berdasarkan persamaan tersebut, maka didapatkan:

$$\begin{aligned}
 py_{X Y} &= (pz_{X X}) * (py_{Z Z}) \\
 py_{X Y} &= (0,900) * (0,942) \\
 py_{X Y} &= 0,848
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu, Pelatihan (X) memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,848 terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z). Persamaan tersebut dapat digunakan untuk menghitung keseluruhan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi:

$$\begin{aligned}
 \text{Total X ke Y} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\
 \text{Total X ke Y} &= 0,931 + 0,848 \\
 \text{Total X ke Y} &= 1,779
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, Pelatihan (X) memiliki total dampak sebesar 1,779 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan menunjukkan 0,931 efek langsung dan 0,848 efek tidak langsung. Karena Pelatihan (X) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) lebih langsung daripada Motivasi (Z), maka tidak ada efek tidak langsung yang signifikan.

Pembahasan

Untuk menentukan apakah hipotesis yang dinyatakan sebelumnya benar, kita akan membahasnya berdasarkan temuan percobaan yang telah dilakukan. Bagian ini membahas hipotesis yang diberikan dan pembahasannya masing-masing:

1. Hipotesis H₁

Sejumlah hipotesis dan penelitian lain mengarahkan peneliti untuk merumuskan Hipotesis H₁ yang menyatakan bahwa: "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara".

Koefisien beta terstandar sebesar 0,900 dan tingkat signifikansi 0,000 ditemukan pada

analisis jalur pengaruh pelatihan terhadap variabel motivasi Z. Karena nilai Koefisien Beta Terstandar bernilai positif, dan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memang memiliki pengaruh yang cukup besar. Jadi, gunakan H_a dan abaikan H_o . Pelatihan (X) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Z). Temuan penelitian ini mendukung validitas hipotesis nol (H_1).

Sutrisno (2016:116) berpendapat bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan temuan penelitian ini sejalan dengan gagasan tersebut. Penelitian ini mengonfirmasi hasil penelitian Nurhalim dan Fahmy (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menguji apakah pelatihan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan motivasi kerja dan hasilnya baik. Sejauh mana pelatihan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi merupakan salah satu pertanyaan penelitian yang dibantu untuk dijawab oleh penelitian ini. Kita sekarang tahu bagaimana meningkatkan motivasi intrinsik pekerja melalui pelatihan di tempat kerja.

Pekerja harus menguasai semua aspek pekerjaan mereka, dan pelatihan merupakan komponen kunci dalam membantu mereka menjadi lebih cakap dan efektif dalam peran mereka. Persepsi peserta tentang pelatihan berpotensi memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja setelah menerimanya. Pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras setelah menerima pelatihan jika mereka merasa pelatihan tersebut akan bermanfaat bagi mereka.

2. Hipotesis H_2

Peneliti mengembangkan Hipotesis H_2 , berdasarkan keyakinan dan penelitian masa lalu, bahwa: "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara".

Analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,931 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai Standardized Coefficients Beta bernilai positif dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka pelatihan mempunyai pengaruh yang besar. Maka hindari H_o dan gunakan H_a . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X) dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini mendukung hipotesis nol (H_2).

Menurut teori Hariandja (2018:10) pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung pendapat tersebut. Pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian ini dan penelitian sebelumnya oleh Prayogi, Farisi, & Salwa (2021), Nasution & Sayakti (2022), dan Veritia & Alvita (2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu tujuannya: untuk mengetahui dan menilai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Tujuan ini berhasil dicapai. Selain menjawab salah satu pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penulis, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan memang meningkatkan produktivitas pekerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pertanyaan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mendidik pekerja dengan

demikian telah terjawab.

Pekerja harus menguasai semua aspek pekerjaan mereka, dan pelatihan merupakan komponen utama dalam membantu mereka menjadi lebih cakap dan efektif dalam peran mereka. Salah satu cara bisnis mencoba membantu karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik sehingga bisnis dapat memperoleh manfaat paling banyak adalah melalui pelatihan. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik dikarenakan pegawai mampu menyelesaikan tugas mereka dan mengatasi permasalahan yang muncul dengan lebih mudah.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan hipotesis dan penelitian sebelumnya, Hipotesis H₃ menyatakan bahwa: "Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara".

Analisis rute menghasilkan nilai beta signifikan secara statis sebesar 0,942 untuk hubungan antara motivasi (Z) dan kinerja pegawai (Y). Nilai Beta Koefisien Standar Positif dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Jadi, gunakan H_a dan abaikan H_o. Dengan demikian, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara merupakan organisasi yang kinerja pegawainya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi (Z). Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis ketiga (H₃) valid dan terdukung.

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu hal ini masuk akal. Motivasi pegawai secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja, menurut temuan penelitian ini, yang konsisten dengan temuan Zainudin & Ansari (2022), Zendrato & Gurusinga (2022), dan Pratama et al. (2022).

Temuan penelitian ini sejalan dengan salah satu tujuannya, yaitu untuk mengetahui dan menilai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sasaran ini berhasil dicapai. Selain menjawab salah satu pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penulis, temuan penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan memang dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, pertanyaan tentang bagaimana meningkatkan produktivitas di tempat kerja melalui pendidikan pegawai telah terjawab.

Motivasi seseorang dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Menjaga bawahan agar tetap bersemangat dalam bekerja dan siap memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi merupakan hakikat motivasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dengan baik akan bekerja keras untuk meningkatkan kinerjanya setiap hari. Selain itu, pegawai akan berusaha untuk mencapai motivasinya dengan menunjukkan kinerja yang luar biasa.

4. Hipotesis H₄

Peneliti mengajukan Hipotesis H₄, berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya: "Motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi

Sumatera Utara”.

Pelatihan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,931 terhadap kinerja pegawai, sedangkan analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung sebesar 0,848 terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan. Dengan demikian, H4 ditolak (tidak diterima) karena pengaruh tidak langsungnya lebih kecil daripada pengaruh langsungnya, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (Z) tidak memediasi pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan lebih dari pelatihan agensi yang secara tidak langsung memengaruhi motivasi dan kinerja. Dengan demikian, pelatihan meningkatkan kinerja lebih dari sekadar motivasi.

Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan tidak langsung melalui motivasi, menurut analisis jalur. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai di lokasi ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis nol (H4) tidak dapat diterima. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara pelatihan dan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang demikian adanya. Hasil penelitian ini juga telah berhasil menjawab salah satu rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah motivasi memediasi hubungan pelatihan dengan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sehingga bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja telah terjawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,900 dan signifikan sebesar 0,000.
2. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,931 dan signifikan sebesar 0,000.
3. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,942 dan signifikan sebesar 0,000.
4. Pelatihan secara tidak langsung melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,848 yang lebih kecil dari pengaruh langsung yaitu sebesar 0,931.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa.
- Ahmad, Z. , Z. Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIM)*, 4(1), 11–22.
- Andika, R. (2018a). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103.
- Andika, R. (2018b). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127–135.
- Cahyan, A. P. R., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap turnover intention karyawan coffee shop lokal semarang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 26(1), 48–64.
- Erwin Dafis Nasution, & Agatha Ayiek Sih Sayakti, K. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. *Magister Agribisnis*, 22(1).
- Hariandja, M. T. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo.
- Hariyanto, A. (2024). Peran motivasi terhadap kinerja pegawai kecamatan karangploso malang. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 26(1), 2579–6070.
- Leksono, S. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dalam bidang Ekonomi. Penerbit Grafindo.
- Maha Putra, E. M. I. R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Monokom Surya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 9(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya.
- Nababan, J. P., Situmeang, R. R., Hutauruk, S. A., & Sinaga, N. (22 C.E.). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Rezeki surya intimakmur effect of work training, work motivation and work discipline on employee performance at pt. Intimakmur solar sustenance. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(2), 815–821.
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 457. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>
- Pardamean, N. (2021). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
- Prayogi, M. A. , F. S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhensip Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kemirausahaan*, 1068–1076.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. PT Index Kelompok Gramedia.
- Rusiadi., S., & Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi

- Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisre. USU Press.
- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 3(1), 83–89.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39.
- Wakhyuni, E., Setiawan, A., Adnalin, A., Septiana Sari, D., Wakhyuni, E., Sari, D. S., Pane, D. N., Lestario, F., Siregar, N., Ahmad, R., & Daulay, M. T. (2018). Role of foreign culture and community in preserving cultural resilience. Article in *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 508–516. <http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp508><http://www.iaeme.com/ijciet/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=10><http://www.iaeme.com/IJCIET/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=10>
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986.