

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

Achmad Hudzaifah Abiyyu Nirza *)

Khalikussabir **)

Sulton Sholehuddin *)**

Email : hudzaifahabiyyu27@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in the People's Welfare Section of the Regional Secretariat of Malang Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to 31 respondents who are employees in the section. The results showed that training and motivation have a positive and significant influence on employee performance. In addition, job satisfaction is proven to mediate the relationship between training and motivation with employee performance. Good training and high motivation increase job satisfaction, which in turn has an impact on improving employee performance. This research is expected to make a practical contribution to organizations in formulating strategies to improve employee performance through effective training and providing the right motivation. Theoretically, this research also adds insight into the relationship between training, motivation, job satisfaction, and employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, yang berperan dalam memberikan pelayanan publik. Di era globalisasi, dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan sosial, ekonomi, dan kebijakan, organisasi dituntut untuk cepat beradaptasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama guna memastikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh pelatihan dan motivasi yang diberikan. Pelatihan kerja membantu meningkatkan kemampuan pegawai, sementara motivasi memicu semangat dan komitmen kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh (Robbins & Judge, 2013), "motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu menuju pencapaian tujuan." Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor mediasi penting antara pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dan motivasi yang kuat berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, dengan tujuan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan berbasis bukti.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan pegawai, yang bertujuan agar mereka dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka. (Armstrong & Taylor, 2014) mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan instruksional yang terstruktur untuk mendukung pembelajaran, sementara (Noe, 2017) menambahkan bahwa pelatihan bertujuan memfasilitasi pembelajaran agar pegawai dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan dianggap sebagai investasi jangka panjang oleh organisasi untuk memastikan pegawai memiliki kompetensi yang sesuai.

Proses pelatihan melibatkan lima tahapan: analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pengembangan bahan pelatihan, implementasi program, dan evaluasi efektivitas pelatihan (Dessler, 2017). Metode pelatihan yang dapat digunakan termasuk pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), magang, pembelajaran informal, dan pelatihan berbasis komputer. Indikator kesuksesan pelatihan meliputi reaksi peserta, tingkat pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil yang dicapai setelah pelatihan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mempengaruhi arah dan intensitas perilaku pegawai. (George & Jones, 2012) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi tingkat pengerahan tenaga dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi yang terkenal termasuk teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menguraikan kebutuhan manusia dari yang paling dasar hingga aktualisasi diri, dan teori ekspektansi Vroom, yang menekankan pentingnya harapan dan hasil yang diinginkan dalam memotivasi individu untuk bertindak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan pengakuan. (Avolio & Bass, 2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama yang menggabungkan gaya transaksional dan transformasional, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi terhadap motivasi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian (Prakoso et al., 2014), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan motivasi pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dialami pegawai terhadap pekerjaan mereka. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan terkait pekerjaan seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi faktor intrinsik, seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji dan kondisi kerja (Herzberg, 1987). Indikator kepuasan kerja meliputi aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja (Luthans, 2014).

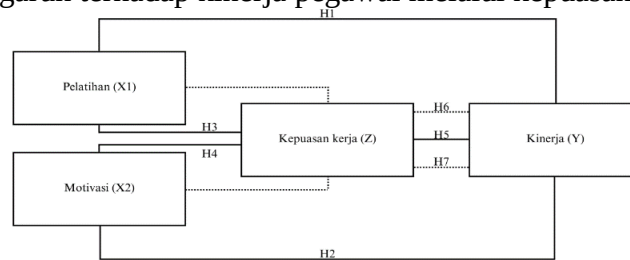
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. (Mathis et al., 2016) menjelaskan bahwa kinerja dapat diekspresikan dalam bentuk kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. (Herzberg, 1987) menekankan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Bass & Riggio, 2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan membangun rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam tujuan organisasi.

Hipotesis

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai dengan filsafat positivisme, yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran statistik dan analisis numerik (Sugiyono, 2020). Lokasi penelitian adalah di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, yang berlangsung dari tanggal 17 hingga 24 Juli 2024. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai di lingkungan Bagian Kesejahteraan Rakyat, dengan sampel yang diambil menggunakan pendekatan sampling jenuh, melibatkan 31 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengadopsi skala Likert, yang diakui sebagai alat ukur sikap, pendapat, dan persepsi responden (Sugiyono, 2020).

Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Versi 27, dan instrumen penelitian diuji untuk reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha, di mana koefisien di atas 0,60 dianggap andal. Validitas instrumen diuji dengan mengkorelasikan skor indeks dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, beberapa uji statistik lainnya digunakan untuk menganalisis data, termasuk Uji Korelasi Spearman untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, Uji Kruskal-Wallis sebagai alternatif nonparametrik dari ANOVA, serta Analisis Regresi Kuantil yang digunakan untuk mengeksplorasi heterogenitas dalam hubungan statistik. Uji Bootstrapping juga diterapkan untuk mengevaluasi kekuatan pengaruh variabel mediasi, dengan menggunakan resampling untuk memastikan interval kepercayaan 95% (Hair et al., 2011).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data diperoleh dari 31 pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat melalui kuesioner. Responden terdiri dari 54,8% laki-laki dan 45,2% perempuan, dengan mayoritas berusia antara 20-39 tahun (71%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (77,4%) dan masa kerja 1-5 tahun (38,7%).

Analisis data dimulai dengan uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6, menandakan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan, dengan nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja (0,926) dan terendah pada motivasi (0,878). Uji validitas juga menunjukkan semua item kuesioner valid, dengan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel 0,355. Uji Korelasi Spearman menunjukkan bahwa pelatihan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja (Y), dengan koefisien korelasi masing-masing 0,803, 0,722, dan 0,685. Selanjutnya, uji Kruskal-Wallis mengonfirmasi bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja dan kepuasan kerja berdasarkan pelatihan dan motivasi. Misalnya, pegawai yang lebih terlatih dan termotivasi cenderung memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi <0,05 pada uji ini. Analisis regresi kuantil mengungkap bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Pelatihan memiliki koefisien 1,000 dengan signifikansi <0,001 terhadap

kinerja dan 1,500 terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, motivasi memiliki koefisien 1,000 dengan signifikansi $<0,001$ terhadap kinerja dan 1,200 terhadap kepuasan kerja, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Uji bootstrapping digunakan untuk mengevaluasi pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi efek mediasi kepuasan kerja tidak signifikan, meskipun ada kecenderungan peningkatan kinerja (Jumiati et al., 2023).

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Laily et al., 2024; Nuranggreni et al., 2022). Namun, efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan ini tidak signifikan, meskipun menunjukkan arah peningkatan kinerja, yang mendukung temuan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memperkuat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja (Aturrohman & Nainggolan, 2022).

Gambar 2. Hasil Uji Korelasi Spearman

Correlations						
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	Kinerja	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan
			1,000	,803**	,722**	,685**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	<,001	<,001
		N	31	31	31	31
	Pelatihan	Correlation Coefficient	,803**	1,000	,743**	,828**
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	<,001	<,001
		N	31	31	31	31
	Motivasi	Correlation Coefficient	,722**	,743**	1,000	,828**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.	<,001
		N	31	31	31	31
	Kepuasan	Correlation Coefficient	,685**	,828**	,828**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.
		N	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang baik meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, demikian pula dengan motivasi yang baik. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Meskipun pelatihan dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan kecenderungan peningkatan kinerja, pengaruh ini tidak signifikan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Sampel yang digunakan hanya terdiri dari 31 responden, yang merupakan seluruh populasi pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian. Selain itu, variasi responden yang terbatas pada satu bagian organisasi juga mempengaruhi keluasan hasil yang diperoleh.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, beberapa saran diberikan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai departemen atau organisasi, serta menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai untuk memberikan wawasan yang lebih luas. Bagi manajemen organisasi, disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang efektif dan meningkatkan faktor-faktor yang memotivasi pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung juga sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Referensi

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th Ed.). Kogan Page.

- Aturrohma, S. Q., & Nainggolan, B. M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Departement Produksi Di Pt. Lion Boga. *Jurnal Human Capital Development*, 9(1).
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across A Full Range Of Leadershiptm: Cases On Transactional And Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd Ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Ed.). Pearson Education.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior* (6th Ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *The Journal Of Marketing Theory And Practice*, 19(2).
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65(5).
- Jumiaty, Mursidi, & Rumijati, A. (2023). The Effect Of Job Training And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable. *Business Innovation Management And Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 2(01), 1–14. <https://doi.org/10.22219/Bimantara.V2i01.25351>
- Laily, E. D. R., Mulyono, S., & Wijayanti, T. C. (2024). The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal Of Social Science And Human Research*, 7(01). <https://doi.org/10.47191/Ijsshr/V7-I01-105>
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th Ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training And Development* (17th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurangreni, A. Y., Taba, Muh. I., & Hamid, N. (2022). Training And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction At Pt.Taspen (Persero) Kcu Makassar. *Scientium Management Review*, 1(3).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed.). Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Achmad Hudzaifah Abiyyu Nirza *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma