

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH**

**Nurmi Hidayah<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Selvi Zola Fenia<sup>3</sup>**

**Universitas Putra Indonesia YPTK Padang**

**E-mail:** [nurmihidayah3@gmail.com](mailto:nurmihidayah3@gmail.com)<sup>1</sup>, [martawidiansari@upiptk.ac.id](mailto:martawidiansari@upiptk.ac.id)<sup>2</sup>,  
[selvizolafenia.szf@gmail.com](mailto:selvizolafenia.szf@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan Kota Payakumbuh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sebanyak 67 orang, dengan menggunakan teknik sampling total. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (6) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja, (7) Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan karir, Prestasi kerja, Motivasi kerja.

***Abstract** – This research aims to determine the effect of training and career development on work performance with work motivation as an intervening variable at education office in Payakumbuh City. This research is quantitative research. The sample in this study was all 67 employees at Education Office in Payakumbuh City, using a total sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire. The analytical tool used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) using the partial least squares (PLS) program. The research results show that: (1) Training has a positive and significant effect on work motivation, (2) Career development has a positive and significant effect on work motivation, (3) Training has a positive and insignificant effect on work performance, (4) Career development has a positive effect and not significant on work performance, (5) Work motivation has a positive and significant effect on work performance, (6) Training has a positive and not significant effect on work performance through work motivation, (7) Career development has a positive and not significant effect on work performance through work motivation.*

***Keywords:** Training, Career Development, Work Performance, Work Motivation.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan (Tarigan & Nadapdap, 2019). Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh adalah organisasi atau instansi pemerintahan dengan sumber daya manusia yang umumnya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah, maka diperlukan adanya manajemen pengembangan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sebagai hasil kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta dalam kurun waktu tertentu (Nursyahputri & Saragih, 2019). Salah satu upaya yang dapat

meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui kompetensi pegawai dengan ikut serta mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja (Bariqi, 2018).

Bagi seorang Aparatur Sipil Negara karir merupakan hal yang berkaitan dengan perkembangan posisi dan jabatan. Oleh karena itu pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dengan baik, objektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karir yang dilakukan dengan baik, objektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkat menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik (Firman et al., 2022). Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi memberi pengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai. (Niati et al., 2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Artinya, pemimpin, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai hasil prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang hasil kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Instansi perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Tabel 1. Data Capaian Kerja Pegawai Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target	Capaian	Keterangan
1.	2020	100%	97,2%	Sangat Baik
2.	2021	100%	100%	Sangat Baik
3.	2022	100%	96,4%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh mengalami fluktuasi pada tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 capaian kerja pegawai 97,2% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2021 mencapai 100% dari target yang ditetapkan. Sedangkan pada tahun 2022 capaian kerja pegawai mengalami penurunan menjadi 96,4% dari target yang ditetapkan. Capaian kerja pegawai yang tidak memenuhi target yang ditetapkan disebabkan karena kurangnya motivasi sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian dan pengumpulan tugas yang diberikan.

Tabel 2. Daftar Kegiatan Pelatihan Pegawai Periode Juli – Desember 2023

No	Bulan	Kegiatan	Jumlah Pegawai	Jumlah yang Mengikuti	Capaian
1	Juli	Advokasi Peningkatan Kualitas Pembelajaran	67	15	22,39 %
2	Agustus	Webinar Eksplorasi Rapor Pendidikan dan PBD	67	5	7,45 %
3	September	Workshop Mulok	67	29	43,28 %
4	Oktober	Workshop Aktivasi Akun Belajar ID dan PMM	67	21	31,34 %
5	November	Webinar BOSP	67	4	5,97 %

No	Bulan	Kegiatan	Jumlah Pegawai	Jumlah yang Mengikuti	Capaian
6	Desember	Lokakarya Disiplin Positif	67	12	17,91 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa capaian pegawai dinas pendidikan Kota Payakumbuh yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi setiap bulan. Capaian pegawai yang mengikuti pelatihan paling tinggi pada bulan September yaitu 43,28%, dan capaian paling rendah terjadi pada bulan November yaitu 5,97%. Adanya fluktuasi pada nilai capaian pegawai yang mengikuti pelatihan terjadi karena tidak semua pegawai tertarik dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang ada. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat menjadi salah satu penghambat bagi mereka untuk berprestasi. Penelitian ini tertarik untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Amruddin et al., 2022) metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat *positivisme*, digunakan dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh yang beralamat di Jl. Gelatik (Puti Elok) Padang Kaduduk, Kec. Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh, Sumatra Barat. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sebanyak 67 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan metode PLS (*Partial Least Square*) (Hamid & Anwar, 2019). Tahap pertama dalam analisis data adalah mengevaluasi model pengukuran (*outer model*), yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas meliputi validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai *loading factor* dan nilai AVE. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi pada model ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-Square*). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan nilai alpha 5% dan t-tabel 1,96.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen. Variabel eksogen meliputi: Pelatihan terdiri 5 indikator yaitu Instruktur, Peserta pelatihan, Materi, Metode, dan Tujuan pelatihan. Pengembangan Karir terdiri dari 4 indikator yaitu Perencanaan karir, Pengembangan karir individu, Pengembangan karir yang didukung oleh atasan dan Peran umpan balik. Variabel endogen meliputi: Prestasi Kerja terdiri 4 indikator yaitu Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Jangka waktu dan Efektifitas biaya. Motivasi Kerja terdiri 6 indikator yaitu Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan dan Pekerjaan itu sendiri.

### Assess the Outer Model or Measurement Model

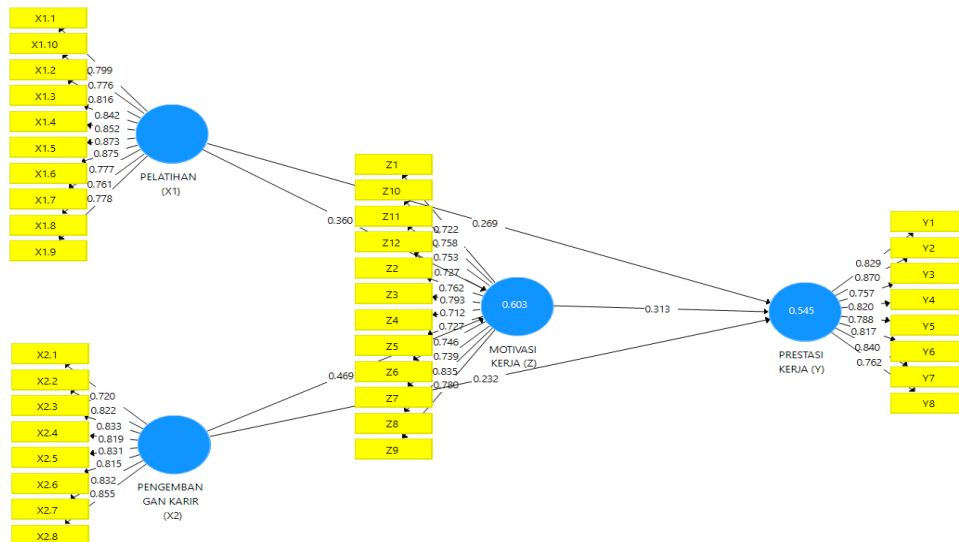
Ghozali & Latan (Hamid & Anwar, 2019) menyatakan bahwa konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,70, nilai

*Cronbach's Alpha* diatas 0,70, *Rho\_A* diatas 0,70, dan AVE diatas 0,50. Tabel 1 menyajikan nilai *Cronbach's Alpha*, *Rho\_A*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel.

Table 3. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,932	0,936	0,941	0,570
<b>Pelatihan (X1)</b>	0,944	0,945	0,952	0,666
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	0,928	0,929	0,941	0,667
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>		0,927	0,939	0,658

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* terendah berada pada konstruk Prestasi Kerja, masing-masing sebesar 0,939 dan 0,925. Dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada semua konstruk berada di atas 0,5. Nilai AVE terendah sebesar 0,570 terletak pada konstruk Motivasi Kerja, sehingga dapat disimpulkan konstruk dalam penelitian ini valid. Dan untuk nilai *rho\_A* semua konstruk sudah diatas 0.70. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur pada Gambar 1. Gambar 1 menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5, hal ini membuktikan semua indikator variabel valid.



Gambar 1 *Algorithm*

### Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk laten dalam model penelitian. Pengujian inner model dapat dilihat dari R Square untuk semua variabel laten dependen. Tabel 2 menyajikan nilai R square.

Tabel 4. R Square Value

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,603	0,590
Prestasi Kerja (Y)	0,545	0,523

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa *R-Square* pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 0,603 yang artinya nilai tersebut dapat mengidentifikasi bahwa Motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir sebesar 60,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. *R-Square* pada variabel Prestasi Kerja memiliki nilai sebesar 0,545 yang artinya nilai tersebut dapat mengidentifikasi bahwa Prestasi Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebesar 54,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient* dan *Indirect Effect*.

Pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan nilai alpha 5% dan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96. Kriteria  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ , dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $> 0,05$ .

Tabel 5. Result for Inner Weight

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (Stdev)	T Statistik ( O/Stdev )	P Values
<b>Motivasi Kerja (Z)-&gt; Prestasi Kerja (Y)</b>	0,313	0,335	0,130	2,415	0,016
<b>Pelatihan (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0,360	0,363	0,146	2,468	0,014
<b>Pelatihan (X1) -&gt; Prestasi Kerja (Y)</b>	0,269	0,263	0,145	1,849	0,065
<b>Pengembangan Karir (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0,469	0,471	0,148	3,160	0,002
<b>Pengembangan Karir (X2) -&gt; Prestasi Kerja (Y)</b>	0,232	0,220	0,166	1,396	0,163

Berdasarkan tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis pertama sampai dengan kelima yang merupakan pengaruh *lanIgsung* konstruk Pelatihan, Pengembangan karir, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 2,468 ( $> 1,96$ ) dan p-value 0,014 ( $< 0,05$ ), nilai sampel asli adalah positif yaitu sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja adalah positif. Hubungan Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 3,160 ( $> 1,96$ ) dan p-value 0,002 ( $< 0,05$ ), nilai sampel asli adalah positif yaitu sebesar 0,469 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja adalah positif. Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja adalah tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar 1,849 ( $< 1,96$ ) dan p-value 0,065 ( $> 0,05$ ), nilai sampel asli adalah

positif yaitu sebesar 0,269 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja adalah positif. Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja adalah tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar 1,396 ( $< 1,96$ ) dan *p-value* 0,163 ( $>0,05$ ), nilai sampel asli adalah positif sebesar 0,232 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja adalah positif. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja adalah signifikan dengan T-Statistik sebesar 2,415 ( $< 1,96$ ) *p-value* 0,016 ( $>0,05$ ), nilai Sampel Asli adalah positif sebesar 0,313 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja adalah positif.

Table 6. Specific Indirect Effects

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (Stdev)	T Statistik ( O/Stdev )	P Values
<b>Pelatihan (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0,112	0,119	0,066	1,696	<b>0,091</b>
<b>-&gt; Prestasi Kerja (Y)</b>					
<b>Pengembangan Karir (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Z)</b>	0,147	0,162	0,092	1,600	<b>0,110</b>
<b>-&gt; Prestasi Kerja (Y)</b>					

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan Pelatihan melalui Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar 1,696 ( $<1,96$ ) *p-value* 0,091 ( $>0,05$ ), nilai sampel asli adalah positif yaitu sebesar 0,112 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan melalui Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif. Hubungan Pengembangan Karir melalui Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah tidak signifikan dengan T-Statistik sebesar 1,600 ( $<1,96$ ) *p-value* 0,110 ( $>0,05$ ), nilai sampel asli adalah positif yaitu sebesar 0,147 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir melalui Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan T-Statistik sebesar 2,468 ( $>1,96$ ) dan *p-value* 0,014 ( $<0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,360, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja adalah positif, yang artinya semakin tinggi jumlah pelatihan maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sugiarti, 2022) yang menyebutkan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. (Nursyahputri & Saragih, 2019) juga mengatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan T-Statistik sebesar 3,160 ( $>1,96$ ) dan *p-value* 0,002 ( $<0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,469, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan karir dengan Motivasi Kerja adalah positif, yang artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Supianah et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja pegawai. (Firman et al., 2022) juga menyatakan bahwa pengembangan karir yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkat menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terjadi karena T-Statistik sebesar 1,849 ( $<1,96$ ) dan *p-value* 0,065 ( $>0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,269, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja adalah positif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Tarigan & Nadapdap, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh (Mayliza & Wahyuni, 2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti pelatihan bukan jaminan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. (Arif, 2021) juga menyatakan bahwa faktor pelatihan kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terjadi karena T-Statistik sebesar 1,396 ( $<1,96$ ) dan *p-value* 0,163 ( $>0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,232, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja adalah positif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Tarigan & Nadapdap, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh (Rahdian, 2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir tidak selalu diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terjadi karena nilai T-Statistik sebesar 2,415 ( $<1,96$ ) dan *p-value* 0,016 ( $>0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,313, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Taalipu et al., 2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini terjadi karena nilai T-Statistik sebesar 1,696 ( $<1,96$ ) dan *p-value* 0,091 ( $>0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,112, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhayat & Wahyuni, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara tidak langsung memberikan pengaruh yang kecil terhadap Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja tidak mampu menjadi mediasi antara Pelatihan dan Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## **Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dengan T-Statistik sebesar 1,124 ( $<1,96$ ) dan *p-value* 0,262 ( $>0,05$ ), Nilai Sampel Asli sebesar 0,073, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahdian, 2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara tidak langsung memberikan pengaruh yang kecil terhadap Prestasi kerja, dan Motivasi kerja tidak mampu menjadi mediasi antara Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan hubungan adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja adalah positif, yang artinya semakin tinggi jumlah pelatihan maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan karir dengan Motivasi Kerja adalah positif, yang artinya semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan jaminan untuk meningkatkan prestasi. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir tidak selalu diikuti dengan peningkatan prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara tidak langsung memberikan pengaruh yang kecil terhadap Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja tidak mampu menjadi mediasi antara Pelatihan dan Prestasi Kerja pegawai. Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara tidak langsung memberikan pengaruh yang kecil terhadap Prestasi kerja, dan Motivasi kerja tidak mampu menjadi mediasi antara Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., & Aslindar, D. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Arif, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Dharma Pratama Sejati , Sidoarjo Saiful Arif Fakultas Ekonomi , Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jawa Timur veteran ” Jawa Timur. *Journal of Economic And Business*, 2, 93–101.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.33541/jdp.v1i1i2.812>



- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Mayliza, R., & Wahyuni, G. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 379–387. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038%0Ahttps://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9038/3662>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Rahdian, E. S. D. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Situbondo [Universitas Jember]. In Tesis. [https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/67272%0Ahttps://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/67272/Ery Sandhi Dwi Rahdian - 120920101015.pdf?sequence=1](https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/67272%0Ahttps://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/67272/Ery%20Sandhi%20Dwi%20Rahdian%20-%20120920101015.pdf?sequence=1)
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Supianah, S., Idris, M., & Asniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 32–45.
- Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 4(2), 149–154. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11596>
- Tarigan, F., & Nadapdap, K. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Tabungan Negara). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1, 1–23.