Journal Education and Government Wiyata ISSN 2986-5131
Volume 4 Nomor 3, Agustus 2026 (1145-1160)
https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN

Wan Rafi Razzaq Falah[1], Awaludin[2], Khamo Waruwu[3]
Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia[123]
E-mail: awaludin@utnd.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of training and motivation on employee performance at the Medan City Social Service. The research was motivated by indications that employee performance had not been fully optimal, including a decline in several program realization indicators and the need to improve the relevance of training to technical work as well as employee motivation. This study used a quantitative approach. The population and sample consisted of 60 employees of the Medan City Social Service. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.277 and a significance value of 0.000. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.519 and a significance value of 0.001. Simultaneously, training and motivation have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 64.310 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination is 0.693, indicating that training and motivation jointly explain 69.3% of the variation in employee performance, while 30.7% is explained by other factors outside the model. The regression coefficient of training is higher than that of motivation, indicating that training is the more dominant predictor in this model.

Keywords: *Training, Work Motivation, Employee Performance, Public Organization*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan. Penelitian dilatarbelakangi oleh kondisi kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, antara lain ditunjukkan oleh penurunan realisasi beberapa program serta kebutuhan untuk meningkatkan kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan teknis dan motivasi pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 60 pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,277 dan signifikansi 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,519 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar

64,310 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,693 menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 30,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,613 lebih besar daripada motivasi sebesar 0,388, sehingga pelatihan menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik karena pegawai menjalankan berbagai aktivitas yang menentukan ketepatan, kualitas, dan keberlanjutan program organisasi. Dalam organisasi pemerintahan yang bergerak pada pelayanan sosial, tuntutan tersebut menjadi semakin kuat karena pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan masyarakat dan kelompok rentan. Dinas Sosial Kota Medan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial dan menyelenggarakan berbagai program kesejahteraan sosial. Karakter pekerjaan tersebut menuntut pegawai memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta dorongan untuk menjalankan tugas secara konsisten.

Penelitian pada Dinas Sosial Kota Medan menunjukkan adanya kondisi yang relevan untuk dikaji dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Data perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dan 2025 dalam skripsi menunjukkan bahwa Nilai SAKIP meningkat dari 65,15 menjadi 67,85 dan rata-rata capaian kinerja meningkat dari 97,95% menjadi 100,54%. Namun, realisasi anggaran total justru menurun dari 84,17% menjadi 77,54%. Penurunan juga terjadi pada Program Perlindungan dan Jaminan Sosial dari 52,52% menjadi 36,49%, Program Penanganan Bencana dari 81,47% menjadi 34,84%, serta Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dari 78,83% menjadi 69,13%. Kondisi tersebut menjadi fenomena awal yang mendorong penelitian mengenai faktor internal yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Selain fenomena kinerja organisasi, hasil wawancara yang menjadi dasar penelitian menunjukkan adanya persoalan pada pelatihan. Materi pelatihan belum selalu sesuai dengan kebutuhan teknis pekerjaan. Pelatihan cenderung lebih banyak memberikan pemahaman umum mengenai administrasi, program, dan regulasi, sedangkan pekerjaan pegawai membutuhkan keterampilan praktis seperti pengelolaan data penerima bantuan, verifikasi administrasi, penggunaan aplikasi pendataan, serta respons terhadap pelayanan dan pengaduan masyarakat. Kesenjangan tersebut dapat membuat hasil pelatihan belum langsung diterapkan dalam

pekerjaan sehari-hari. Pegawai pada kondisi tertentu masih perlu belajar mandiri atau meminta arahan rekan kerja ketika menghadapi kendala teknis.

Motivasi kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Intensitas pelayanan, arus berkas yang besar, pekerjaan yang menumpuk, dan tenggat waktu yang beririsan dapat memengaruhi semangat pegawai. Dalam kondisi tertentu, pegawai cenderung menunggu instruksi, kurang aktif menawarkan solusi, dan lebih berfokus pada penyelesaian tugas rutin. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui peningkatan kompetensi, tetapi juga membutuhkan dorongan kerja yang mampu menjaga tanggung jawab, antusiasme, dan konsistensi pegawai.

Secara konseptual, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi. Amha dan Brhane (2020) menempatkan relevansi materi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta kesiapan kerja sebagai bagian penting dalam menilai efektivitas pelatihan. Yudiani et al. (2023) juga menjelaskan bahwa pelatihan menjadi sarana peningkatan kemampuan kerja yang perlu disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan yang relevan secara logis dapat memperkuat kemampuan pegawai dan pada akhirnya mendukung kinerja.

Motivasi memiliki fungsi berbeda tetapi saling melengkapi dengan pelatihan. Ismail et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berkaitan dengan dorongan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal seperti supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan penghargaan dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan usaha kerja. Mardianty dan Sari (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pencapaian kinerja. Karena itu, pegawai yang memiliki kompetensi dari pelatihan tetap memerlukan dorongan kerja agar kompetensi tersebut diterapkan secara optimal.

Temuan penelitian terdahulu memperlihatkan kecenderungan yang mendukung hubungan antara pelatihan, motivasi, dan kinerja. Manurung (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Kanwil Sumut. Yudiani et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Jaya (2024) pada pegawai ASN juga menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Sutanto et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Temuan tersebut memperkuat alasan untuk menguji hubungan yang sama pada Dinas Sosial Kota Medan.

Bukti empiris lain menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki hubungan dengan kinerja. Hakimah et al. (2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ismail et al. (2024) mengkaji motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Pratama dan Pratminingsih (2023) menempatkan pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Yati dan Ayu (2023) menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan hasil positif, temuan mengenai motivasi belum sepenuhnya konsisten. Musyawarah, Awaludin, dan Nuzuliati (2025) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dapat dipengaruhi karakteristik organisasi, budaya kerja, kondisi pegawai, serta objek penelitian. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan, BUMN, atau instansi pemerintah yang memiliki karakter pekerjaan berbeda dari Dinas Sosial Kota Medan.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada ketidakkonsistenan hasil mengenai motivasi dan perbedaan karakteristik objek penelitian. Penelitian pada Dinas Sosial Kota Medan menjadi penting karena pekerjaan pegawai berhubungan dengan pelayanan sosial, pengelolaan data, verifikasi administrasi, program perlindungan sosial, penanganan bencana, serta pelayanan dan pengaduan masyarakat. Kondisi tersebut membuat kebutuhan kompetensi dan dorongan kerja memiliki karakter yang spesifik. Penelitian ini kemudian diarahkan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada objek tersebut.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis yang diuji adalah: H1, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H3, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan dipahami sebagai proses pengembangan kemampuan pegawai melalui pembelajaran yang sistematis. Dalam penelitian ini, pelatihan diarahkan pada kemampuan yang dapat digunakan langsung dalam

pekerjaan. Relevansi materi menjadi penting karena pegawai Dinas Sosial menghadapi pekerjaan administratif dan pelayanan yang membutuhkan ketepatan. Pelatihan yang hanya memberikan pengetahuan umum tanpa kesempatan penerapan dapat menghasilkan transfer pembelajaran yang terbatas.

Indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian terdiri atas kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, peningkatan pengetahuan kerja, peningkatan keterampilan kerja, dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator tersebut digunakan untuk menilai apakah program pelatihan memberikan perubahan yang relevan bagi kemampuan pegawai. Amha dan Brhane (2020) menekankan bahwa pelatihan perlu dilihat dari kemampuan organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi kemauan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini, motivasi lebih diarahkan pada faktor eksternal yang dapat dibentuk melalui kebijakan dan pengelolaan organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan bekerja, tetapi juga dengan kondisi yang membuat pegawai terdorong untuk mempertahankan usaha, menyelesaikan tugas, dan mencapai target.

Indikator motivasi yang digunakan adalah kebijakan dan manajemen organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta bonus atau insentif. Indikator tersebut menggambarkan faktor eksternal yang dapat mendorong semangat kerja. Ismail et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja, sedangkan Mardianty dan Sari (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari kualitas hasil, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Pada organisasi publik, kinerja memiliki konsekuensi langsung terhadap pelaksanaan program dan kualitas pelayanan.

Indikator kinerja dalam penelitian ini terdiri atas kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, tanggung jawab dalam bekerja, dan kerja sama dengan rekan kerja. Indikator tersebut digunakan untuk melihat hasil kerja pegawai secara lebih terukur. Pratama dan Pratminingsih (2023) menempatkan hasil kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan kerja sama sebagai bagian penting dalam penilaian kinerja.

Hubungan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Pelatihan dan motivasi memiliki mekanisme pengaruh yang berbeda. Pelatihan memperkuat kapasitas pegawai, sedangkan motivasi mendorong pegawai menggunakan kapasitas tersebut dalam pekerjaan. Pelatihan yang sesuai kebutuhan membuat pegawai lebih siap menyelesaikan tugas, sementara motivasi yang baik mendorong ketekunan dan tanggung jawab. Kombinasi keduanya secara teoritis dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada hanya mengandalkan salah satu faktor.

Kerangka penelitian menempatkan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel independen serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut diuji secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F. Besarnya kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja dinilai melalui koefisien determinasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Lokasi penelitian adalah Dinas Sosial Kota Medan. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga penelitian melibatkan 60 responden. Seluruh kuesioner yang disebarkan kembali dan dapat diolah, dengan tingkat pengembalian 100%.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Pelatihan (X1) diukur melalui kesesuaian materi dengan pekerjaan, peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, dan kesiapan kerja. Motivasi (X2) diukur melalui kebijakan dan manajemen organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta bonus atau insentif. Kinerja pegawai (Y) diukur melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan pelatihan dan motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 60 pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki

berjumlah 33 orang atau 55%, sedangkan perempuan 27 orang atau 45%. Berdasarkan usia, kelompok 31–40 tahun menjadi kelompok terbesar dengan 34 orang atau 56,7%, diikuti kelompok 41–50 tahun sebanyak 18 orang atau 30%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Strata 1, yaitu 41 orang atau 68,3%. Profil tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi pegawai pada kelompok usia produktif dengan latar belakang pendidikan perguruan tinggi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	33	55,0%
	Perempuan	27	45,0%
Usia	21–30 tahun	4	6,7%
	31–40 tahun	34	56,7%
	41–50 tahun	18	30,0%
	>50 tahun	4	6,7%
Pendidikan	SMA/SMK	5	8,3%
	D3	5	8,3%
	Strata 1	41	68,3%
	Strata 2	9	15,0%

Sumber: Diolah dari data penelitian (2026)

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan. Validitas tersebut menunjukkan bahwa item yang mengukur kesesuaian materi, pengetahuan, keterampilan, kesiapan kerja, faktor motivasi eksternal, serta kinerja mampu merepresentasikan konstruk penelitian.

Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,942 untuk Pelatihan dengan empat item, 0,957 untuk Motivasi dengan lima item, dan 0,962 untuk Kinerja Pegawai dengan lima item. Seluruh nilai lebih besar daripada batas 0,60. Instrumen karena itu dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,942	4	Reliabel
Motivasi (X2)	0,957	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,962	5	Reliabel

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 25

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,417 dan VIF sebesar 2,397 untuk Pelatihan dan Motivasi. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga menunjukkan titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Model dengan demikian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0,200	Sig. > 0,05	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,417; VIF 2,397	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,417; VIF 2,397	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 25

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 2,022 + 0,613X1 + 0,388X2. Konstanta sebesar 2,022 menunjukkan nilai dasar kinerja dalam model ketika Pelatihan dan Motivasi dianggap tidak mengalami perubahan. Koefisien Pelatihan sebesar 0,613 menunjukkan arah hubungan positif. Setiap peningkatan satu satuan Pelatihan diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,613 satuan dengan asumsi Motivasi tetap. Koefisien Motivasi sebesar 0,388 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan Motivasi diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,388 satuan dengan asumsi Pelatihan tetap.

Koefisien Pelatihan lebih besar daripada koefisien Motivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian, Pelatihan menjadi variabel yang lebih dominan. Artinya, peningkatan kualitas dan relevansi program pelatihan menjadi prioritas yang penting apabila instansi ingin memperbaiki kinerja pegawai berdasarkan hasil model ini.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,022	1,156	-	1,750	0,086
Pelatihan (X1)	0,613	0,143	0,486	4,277	0,000
Motivasi (X2)	0,388	0,110	0,400	3,519	0,001

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 25

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 4,277 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi karena 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan tersebut berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kecenderungan kinerja pegawai.

Secara substantif, hasil tersebut dapat dijelaskan dari karakter pekerjaan pegawai Dinas Sosial. Pekerjaan membutuhkan kemampuan pengelolaan data, verifikasi administrasi, penggunaan aplikasi pendataan, serta penanganan pelayanan dan pengaduan masyarakat. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut dapat membantu pegawai memahami prosedur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan Amha dan Brhane (2020) yang menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja dalam pelatihan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Manurung (2021), Yudiani et al. (2023), Jaya (2024), dan Sutanto et al. (2025)

yang menunjukkan hubungan positif pelatihan dengan kinerja.

Implikasi hasil ini adalah instansi perlu memperkuat pelatihan yang berbasis kebutuhan pekerjaan. Materi sebaiknya tidak berhenti pada penjelasan konseptual atau regulasi. Materi perlu memberikan ruang praktik yang berkaitan dengan tugas aktual. Dengan pendekatan tersebut, transfer hasil pelatihan ke pekerjaan dapat menjadi lebih jelas dan terukur.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 3,519 dengan signifikansi 0,001. Karena 0,001 < 0,05, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja pegawai dalam model penelitian.

Motivasi dalam penelitian ini diukur melalui kebijakan dan manajemen organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta bonus atau insentif. Faktor tersebut dapat memengaruhi kemauan pegawai untuk menjalankan pekerjaan secara konsisten. Supervisi yang jelas dapat membantu pegawai memahami target. Hubungan interpersonal yang baik dapat mendukung koordinasi. Kondisi kerja yang mendukung dapat menjaga kenyamanan dalam menyelesaikan tugas. Penghargaan juga dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mempertahankan hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan Hakimah et al. (2025), Ismail et al. (2024), Yudiani et al. (2023), Jaya (2024), dan Sutanto et al. (2025) yang menunjukkan adanya hubungan positif motivasi dengan kinerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Musyawarah, Awaludin, dan Nuzuliati (2025) yang menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut memperkuat pentingnya pengujian pada objek yang berbeda karena karakter organisasi, sistem kerja, dan kondisi pegawai dapat memengaruhi hubungan antarvariabel.

Implikasinya, Dinas Sosial Kota Medan perlu menjaga kualitas supervisi, komunikasi internal, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Motivasi tidak harus selalu dibangun melalui insentif. Pengelolaan organisasi yang jelas, arahan pimpinan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi bagian penting dari dorongan kerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 64,310 dengan signifikansi 0,000. Nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,16 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H3 diterima. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Medan.

Nilai R Square sebesar 0,693 menunjukkan bahwa Pelatihan dan

Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,3% variasi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pada objek penelitian.

Pengaruh simultan dapat dipahami karena pelatihan dan motivasi bekerja melalui mekanisme yang berbeda. Pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi mendorong pegawai untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Pegawai yang memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki dorongan kerja dapat menghadapi kesulitan dalam mempertahankan konsistensi hasil. Sebaliknya, dorongan kerja tanpa kompetensi yang memadai juga dapat membatasi kualitas pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya menjadi lebih relevan dalam pekerjaan pelayanan sosial yang membutuhkan kompetensi dan tanggung jawab secara bersamaan.

Hasil ini konsisten dengan Yudiani et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan Sutanto et al. (2025) juga mendukung pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan perlu dilakukan melalui strategi pengembangan kompetensi yang disertai penguatan motivasi kerja.

Tabel 5. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Pengujian	Nilai	Kriteria	Keputusan
Uji t Pelatihan	t = 4,277; Sig. = 0,000	Sig. < 0,05	H1 diterima
Uji t Motivasi	t = 3,519; Sig. = 0,001	Sig. < 0,05	H2 diterima
Uji F	F = 64,310; Sig. = 0,000	Sig. < 0,05	H3 diterima
Koefisien determinasi	R^2 = 0,693	Kontribusi model	69,3% dijelaskan model

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 25

Implikasi Penelitian

Secara manajerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Medan perlu menggabungkan pengembangan kompetensi dan penguatan motivasi. Prioritas pertama adalah memperbaiki relevansi pelatihan. Materi dapat diarahkan pada kebutuhan teknis seperti pengelolaan dan pembaruan data, verifikasi administrasi, penggunaan sistem pendataan, dan penanganan pengaduan. Evaluasi pelatihan juga perlu memperhatikan kemampuan pegawai menerapkan materi setelah pelatihan.

Prioritas kedua adalah menjaga faktor-faktor motivasi yang berada dalam kendali organisasi. Supervisi perlu memberikan arahan yang jelas dan umpan balik terhadap pekerjaan. Hubungan interpersonal perlu dipelihara agar koordinasi berjalan baik. Kondisi kerja perlu mendukung penyelesaian pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi. Sistem penghargaan juga dapat digunakan sebagai penguatan terhadap pencapaian kerja yang terukur.

Secara akademik, penelitian ini memperkuat bukti bahwa pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variasi kinerja pada organisasi publik. Nilai R Square sebesar 69,3% menunjukkan kontribusi yang cukup besar, tetapi masih terdapat 30,7% variasi kinerja yang berasal dari faktor lain. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja sebagaimana disarankan dalam skripsi sumber.

Pembahasan Integratif

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan dan motivasi tidak berdiri sebagai dua faktor yang saling menggantikan. Pelatihan berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi berhubungan dengan dorongan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara konsisten. Pola ini penting pada organisasi pelayanan sosial karena pegawai berhadapan dengan pekerjaan yang membutuhkan ketepatan administratif sekaligus respons terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja yang baik membutuhkan kemampuan teknis dan kemauan untuk menerapkan kemampuan tersebut dalam situasi kerja yang nyata.

Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,613 menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Nilai tersebut lebih besar daripada koefisien Motivasi sebesar 0,388. Perbedaan tersebut tidak berarti bahwa motivasi tidak penting. Keduanya tetap signifikan. Perbedaan koefisien hanya menunjukkan bahwa perubahan Pelatihan dalam model memiliki hubungan yang lebih besar dengan perubahan Kinerja dibandingkan perubahan Motivasi ketika variabel lain dalam model dikendalikan. Dengan demikian, kebijakan peningkatan kinerja dapat memberi perhatian lebih besar pada kualitas pelatihan tanpa mengabaikan motivasi.

Relevansi pelatihan menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan fenomena awal penelitian. Pegawai Dinas Sosial tidak hanya menjalankan pekerjaan administratif rutin. Mereka juga melakukan pengelolaan data penerima bantuan, verifikasi berkas, pembaruan data pada sistem, serta tindak lanjut terhadap pelayanan dan pengaduan. Jenis pekerjaan tersebut membutuhkan prosedur yang jelas dan kemampuan teknis yang dapat diterapkan. Jika materi pelatihan terlalu umum, manfaat yang diterima pegawai dapat menjadi terbatas. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif Pelatihan memberikan dukungan empiris bahwa kesesuaian program pengembangan kompetensi perlu dipertahankan.

Temuan tersebut juga memiliki hubungan dengan hasil uji kualitas instrumen. Seluruh item pada variabel Pelatihan dinyatakan valid dan reliabel. Artinya, indikator kesesuaian materi, pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur konstruk

pelatihan dalam penelitian ini. Konsistensi tersebut memperkuat dasar interpretasi karena hasil regresi tidak hanya didasarkan pada satu aspek pelatihan, tetapi pada beberapa indikator yang secara bersama-sama menggambarkan pengalaman pegawai terhadap pelatihan.

Pada sisi motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal organisasi memiliki peran nyata terhadap kinerja. Kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan penghargaan merupakan aspek yang dapat dipengaruhi oleh manajemen. Temuan ini memberi implikasi bahwa motivasi kerja tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab individu pegawai. Organisasi memiliki ruang untuk menciptakan kondisi yang mendorong pegawai bekerja secara lebih konsisten. Supervisi yang jelas, komunikasi yang baik, dan kondisi kerja yang mendukung dapat menjadi instrumen manajerial untuk menjaga motivasi.

Hasil uji simultan juga memberi informasi penting bagi pengelola organisasi. Nilai F sebesar 64,310 menunjukkan bahwa model dengan Pelatihan dan Motivasi memberikan penjelasan yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai R Square sebesar 69,3% memperlihatkan bahwa dua variabel tersebut menjelaskan bagian yang cukup besar dari variasi kinerja. Namun, angka tersebut tidak boleh ditafsirkan bahwa seluruh kinerja ditentukan oleh Pelatihan dan Motivasi. Masih terdapat 30,7% variasi yang berasal dari faktor lain yang tidak diuji. Karena itu, hasil penelitian sebaiknya digunakan sebagai dasar prioritas kebijakan, bukan sebagai satu-satunya dasar evaluasi kinerja.

Fenomena pada data organisasi juga memperlihatkan bahwa indikator formal kinerja tidak selalu bergerak searah dengan realisasi program. Nilai SAKIP dan rata-rata capaian kinerja meningkat, tetapi realisasi anggaran total dan beberapa program utama mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja membutuhkan lebih dari satu indikator. Pegawai dapat memenuhi indikator tertentu, tetapi pelaksanaan program tertentu masih membutuhkan perbaikan. Dalam konteks tersebut, pelatihan dan motivasi menjadi relevan karena keduanya berhubungan dengan kemampuan menjalankan pekerjaan dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari sisi teori dan penelitian terdahulu, hasil penelitian memperkuat kecenderungan bahwa pengembangan kompetensi dan motivasi merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia. Amha dan Brhane (2020) menekankan pentingnya kemampuan kerja dalam menentukan kinerja. Yudiani et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Pratama dan Pratminingsih (2023) juga menempatkan pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Kesamaan hasil tersebut membuat

temuan pada Dinas Sosial Kota Medan memiliki relevansi dengan kajian sumber daya manusia pada organisasi lain, meskipun konteks pekerjaan tetap perlu diperhatikan.

Pada saat yang sama, perbedaan hasil dengan Musyawarah, Awaludin, dan Nuzuliati (2025) menjadi alasan penting untuk tidak melakukan generalisasi secara berlebihan. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas motivasi dapat bergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawai. Pada Dinas Sosial Kota Medan, faktor motivasi yang diukur dalam penelitian ini terbukti signifikan. Temuan tersebut memberi bukti bahwa faktor eksternal organisasi memiliki relevansi khusus pada objek penelitian yang dikaji.

Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis untuk evaluasi program pelatihan. Keberhasilan pelatihan tidak cukup dinilai dari jumlah kegiatan atau jumlah peserta. Organisasi dapat mengevaluasi apakah materi sesuai dengan pekerjaan, apakah pengetahuan dan keterampilan meningkat, dan apakah pegawai mampu menerapkan materi dalam pekerjaan. Pendekatan tersebut lebih dekat dengan kebutuhan organisasi karena menghubungkan kegiatan pelatihan dengan hasil kerja. Evaluasi pascapelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui bagian pekerjaan yang masih membutuhkan pendampingan.

Untuk motivasi, pengelolaan dapat diarahkan pada aspek yang paling dekat dengan aktivitas kerja sehari-hari. Supervisi perlu memberikan arahan dan umpan balik. Hubungan interpersonal perlu mendukung koordinasi antarpegawai. Kondisi kerja perlu membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan pada periode dengan beban tinggi. Penghargaan dapat dikaitkan dengan pencapaian yang dapat diukur. Kebijakan tersebut dapat dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pelatihan dan Motivasi, sehingga belum menggambarkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Kedua, penelitian menggunakan data kuesioner dari 60 pegawai pada satu instansi sehingga hasilnya sangat terkait dengan konteks Dinas Sosial Kota Medan. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga penjelasan mengenai pengalaman pegawai terhadap pelatihan dan motivasi belum digali secara mendalam melalui data kualitatif. Keterbatasan tersebut membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel, memperluas objek, atau menggunakan pendekatan campuran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja pada Dinas Sosial Kota Medan perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi yang

relevan dan penguatan lingkungan motivasional. Pelatihan memberi bekal kemampuan, sedangkan motivasi mendukung penerapan kemampuan tersebut dalam pekerjaan. Temuan empiris menunjukkan bahwa keduanya signifikan secara parsial dan simultan. Karena pelatihan memiliki koefisien yang lebih besar, perbaikan kualitas pelatihan dapat ditempatkan sebagai prioritas, sementara penguatan motivasi tetap perlu berjalan secara bersamaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan pentingnya menjaga keterkaitan antara hasil pelatihan dan evaluasi kinerja. Apabila pelatihan diarahkan pada kebutuhan teknis, indikator kinerja dapat digunakan untuk melihat apakah perubahan kemampuan benar-benar tercermin dalam hasil kerja. Pendekatan tersebut membantu organisasi menghindari pelatihan yang hanya bersifat administratif. Pada saat yang sama, evaluasi motivasi dapat dilakukan melalui pemantauan kualitas supervisi, komunikasi, kondisi kerja, dan penghargaan. Langkah tersebut dapat membuat pengelolaan sumber daya manusia lebih berbasis bukti karena keputusan tidak hanya didasarkan pada persepsi, tetapi juga pada hasil pengukuran. Penelitian ini karena itu dapat menjadi dasar awal bagi pengembangan kebijakan SDM yang lebih terarah di Dinas Sosial Kota Medan.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Nilai thitung sebesar 4,277 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kesesuaian materi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta kesiapan kerja dalam program pelatihan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan. Nilai thitung sebesar 3,519 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta penghargaan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Fhitung sebesar 64,310 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R Square sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi, sedangkan 30,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,613 lebih besar daripada motivasi sebesar 0,388. Berdasarkan model penelitian, pelatihan menjadi variabel yang lebih dominan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan teknis pekerjaan perlu menjadi salah satu prioritas dalam pengembangan

sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, G., Ramadhani, A., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2024). Jki 3.3.2024. 3(3), 886–902.

Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of employee performance in public organization: The case of Dessie City Municipality Office. 1(1), 1–13.

Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JM Kenten Palembang. 5(2).

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis data kuantitatif uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan regresi linear berganda. Lakeisha.

Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 7(3), 292–309.

Jaya, S. &. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. 2022, 862–872.

Manurung, K. (2021). Original Articel. 2(1), 21–28.

Mardianty, D., & Sari, A. J. (2025). The effect of career development and work motivation on employee performance transportation agency. 13(4), 2245–2256. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3269

Musyawarah, Awaludin, N. (2025). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di era inovasi terbuka. 2, 39–50.

Pakpahan, M. (2020). Metode penelitian. Cipta Pustaka.

Pratama, Y., & Pratminingsih, S. A. (2023). The role of training and work motivation in improving employee performance: Study in the Bandung sector PT PLN Indonesia. 4(December 2022), 921–931.

Sugiyono, P. D. (2020). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sutanto, E., Indriastiningsih, E., Oktaviana, A., & Devi, T. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten. 4(3), 1167–1175.

Yati, I., & Ayu, M. (2023). The influence of training and human resources development on the performance of employees of the Communications and Informatics Office of Tulang Bawang District. 7(2), 69–81.

Yudiani, E., Rustiawan, I., Jasiyah, R., Islam, U., Raden, N., Palembang, F., & Buton, U. M. (2023). The impact of training

and work motivation on employee. 12(02).