



Pengaruh Pengembangan Diri (*People Development*), Pelatihan dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di Lingkungan Kecamatan Tayu, Pati

Laila Nurul Badriyati¹, Raully Sijabat², Heri Prabowo³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 19 Des 2024

Disetujui: 5 Jan 2025

Dipublikasikan: 10 Jan 2025

Keywords:

Self-Development; Training;

Rewards; Motivation;

Employee Performance.

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-development, training and rewards on motivation which has an impact on employee performance in Tayu, Pati District. The data analysis method in this study uses Structural Equation Modeling (SEM) which was run on Smart PLS. Data was collected by observations and questionnaire which was distributed to 84 people. The results show that self-development does not have a positive and significant effect on employee performance, self-development does not have a positive and significant effect on motivation, self-development through motivation has no direct, significant effect on performance, training on performance has no significant effect, training on motivation has no positive effect, training has no positive effect on motivation on performance, awards for performance have no positive effect, rewards for motivation have a positive and significant effect, rewards for motivation have an indirect positive effect, motivation has a positive and significant effect.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan diri, Pelatihan dan Penghargaan terhadap Motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan di Kecamatan Tayu, Pati. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan pada Smart PLS. Data dikumpulkan dengan observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 84 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pengembangan diri melalui motivasi terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, pelatihan terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan, pelatihan terhadap motivasi tidak berpengaruh positif, pelatihan terhadap motivasi pada kinerja tidak berpengaruh, Penghargaan terhadap kinerja tidak berpengaruh positif, penghargaan terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan, penghargaan terhadap motivasi pada kinerja berpengaruh positif secara tidak langsung, Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

[✉]Correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: lailanurulbadriyati6@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Permasalahan pengembangan diri karyawan di Indonesia berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama yang menghambat peningkatan kompetensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, banyak perusahaan belum memberikan perhatian yang memadai terhadap aspek ini, sehingga karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, kurangnya program pelatihan yang efektif dapat menyebabkan kinerja karyawan stagnan dan tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam menyediakan program pengembangan diri yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia. (Oktaviyani, 2022).

Permasalahan dalam pelatihan dan penghargaan karyawan di Indonesia berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Pelatihan yang tidak efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menghambat peningkatan kompetensi dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik pula kinerja karyawan. (Aprilia et al., 1945)

Selain itu, kurangnya penghargaan atau reward yang memadai dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Studi lain mengungkapkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penghargaan yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan di Indonesia perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, baik melalui insentif finansial maupun pengakuan non-material, guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Permasalahan pengembangan diri karyawan di Jawa Tengah berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kurangnya kesempatan pengembangan dan pelatihan yang efektif dapat menyebabkan stagnasi kemampuan karyawan, menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, fokus perusahaan yang lebih condong pada pencapaian jangka pendek seringkali mengabaikan investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam menyediakan program pengembangan diri yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan di Jawa Tengah.

Kinerja pegawai bisa juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja, mengenai ini pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Menurut (Yuniar, I., Nurtjahjono, G. E., & Nimran, 2017) dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan akan meningkatkan mutu pada kinerja pegawai itu sendiri. Dalam perkembangan dunia pekerja yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha tidak terkecuali dalam bidang sektor jasa. Oleh

karena itu sistem penghargaan dapat didefinisikan sebagai bentuk motivasi karyawan dan selalu memperhatikan dalam bekerja. Jika karyawan terpenuhi hak-haknya secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan untuk menjadi lebih lagi.

Fenomena pengembangan kinerja pegawai yang berada di kantor Kecamatan Tayu sudah cukup untuk mendukung pelaksanaan audit yang berkualitas. Sementara pegawai lama yang sudah cukup umur tidak mau kalah saing dengan karyawan baru maka dari itu berbondong-bondong untuk menonjolkan potensi diri serta belajar hal baru dengan melaksanakan pelatihan dan keberhasilan menggalih potensi diri mendapatkan sebuah penghargaan atau Reward maka memberikan sebuah dampak yang positif untuk kinerja pegawai yang lain untuk dijadikan sebuah motivasi. Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan setiap pegawai atau petugas pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berlanjut untuk mengikuti tuntutan yang ada pada sebuah pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kandidat atau karyawan yang termasuk salah satu syarat yang ditetapkan pada instansi tersebut. Dan pelatihan tersebut akan berlanjut dikarenakan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dalam bidangnya atau penyesuaian yang membentuk kemampuan baru jika suatu waktu pindah pada bidang pekerjaan yang baru. Kecamatan tayu adalah sebuah instansi yang bergerak pada bidang pelayanan pada masyarakat umum. Dan di dalam proses pengembangan karyawan sering hanya berlaku pada pegawai lama saja dan tidak melihat prestasi dari pegawai tersebut. Setiap peranan organisasi sangat penting dalam sumber daya manusia yang berkualitas maka dari itu pengembangan diri, pelatihan, serta reward dan motivasi yang berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pada pengaruh pengembangan diri (*People Development*) pelatihan dan penghargaan (*reward*) terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan di lingkungan kecamatan tayu pati.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Pengembangan diri (*People Development*), Terhadap Pada Kinerja Karyawan

setyabudi, Musadieg, dan Aziz (2018) dalam penelitian pengembangan karier atau pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai akan meningkat jika pengembangan diri yang ditingkatkan hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja dan pengembangan diri dapat memberikan motivasi ke rekan kerja lainnya untuk mencapai target yang diinginkan oleh karena itu pengembangan diri pada kinerja berpengaruh positif. (Baribin & Abdul Rozaq, 2020)

2. Pengaruh Pengembangan diri (*People Development*), Terhadap Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Sejalan dengan penelitian Gibson (suwarto, 1999) pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi oleh karena itu motivasi merupakan sebuah

konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang ada pada diri seseorang pekerja yang akan memulai dan mengarahkan suatu etika atau perilakunya. Oleh karena itu pengembangan diri dapat meningkat jika pengembangan diri yang ditingkatkan dan pengembangan diri dapat memberikan motivasi ke rekan kerja lainnya untuk mencapai target yang diinginkan. (Asensoreta & Ayu Permoni, 2023)

3. Pengaruh Pengembangan diri (*People Devlopment*), Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Setyabudi, Musadieg, dan Aziz (2018) terhadap penelitiannya pengembangan karier atau pengembangan diri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai akan meningkat jika pengembangan diri yang ditingkatkan hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja dan pengembangan diri dapat memberikan motivasi ke rekan kerja lainnya untuk mencapai target yang diinginkan. (Setyobudi, 2021)

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal, et.al (2009) dalam penemuannya Pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. secara sistematis untuk mengubah suatu tingkah laku pada sebuah karyawan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Pelatihan berkaitan dengan suatu keahlian dan kemampuan karyawan dalam mempunyai kegiatannya secara rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif. Oleh sebab itu proses yang dapat mengembangkan serta membentuk kinerja karyawan dalam menambah pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan perilakunya. (Taufiqurrahman Baaqir & Siti Sahara, 2024)

5. Pelatihan Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan

Menurut (kasmir, 2016) terhadap penelitiannya Pelatihan berkaitan dengan suatu keahlian dan kemampuan karyawan dalam mempunyai kegiatannya secara rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif. Motivasi merupakan suatu cara bagaimana untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki seseorang atau seorang bawahan sehingga orang tersebut secara produktif mencapai tujuan yang diinginkan. Serta dapat memberi dorongan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal, et.al dalam penemuannya pelatihan pada kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sementara itu motivasi secara tidak langsung juga mempengaruhi. Motivasi secara sistematis dapat mengubah tingkah laku pegawai untuk melaksanakan pekerjaan serta perencanaan materi yang kurang baik maka akan mempengaruhi karena kurang optimal dan kurang relevan dengan kebutuhan. Maka hal ini dibutuhkan dengan adanya pelatihan yang tepat dan baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut bahkan karyawan lainnya. (Subroto, 2018)

7. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Pada Kinerja Karyawan

Fahmi (2016) dalam penelitiannya penghargaan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan oleh karena itu penghargaan dapat dikenal secara lebih sebagai kompensasi guna untuk pemberian balas jasa yang dibayarkan setiap individu pegawai sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai baik berbentuk materi maupun nonmateri. Pemberian sistem penghargaan yang teratur dan terarah

juga sangat diharapkan oleh setiap pegawai jelas akan terasa lebih bermanfaat dan berpengaruh terhadap karyawan. (Ferdinand & Satibi, 2021)

8. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Motivasi Karyawan

Penghargaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu penting dalam meningkatkan motivasi serta guna meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang telah teratur dan terarah juga sangat diharapkan oleh setiap pegawai jelas akan terasa lebih bermanfaat dan berpengaruh terhadap karyawan dalam penemuan (Sisilahi, 2016). sebagai kompensasi guna untuk pemberian balas jasa yang dibayarkan setiap individu pegawai sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. (Ferdinand & Satibi, 2021)

9. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Fahmi (2016) dalam penemuannya penghargaan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh karena itu penghargaan atau dapat dikenal secara lebih sebagai kompensasi guna untuk pemberian balas jasa yang dibayarkan setiap individu pegawai sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai baik berbentuk materi maupun nonmateri. Sebab penghargaan berperan penting untuk meningkatkan motivasi serta guna meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian sistem penghargaan yang teratur dan terarah juga sangat diharapkan oleh setiap pegawai jelas akan terasa lebih bermanfaat dan berpengaruh terhadap karyawan (Sisilahi, 2016). Oleh karena itu dampak positif akan terlihat jelas pada kinerja pegawai. (sukmawati anita et al., 2024)(Asensoreta & Ayu Permoni, 2023)

10. Pengaruh Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

Menurut Sedarnayanti (2016) dalam penelitiannya Motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. motivasi sebagai pendorong utama, semi pendorong utama dan pendorong non material. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyalur, penyebab maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja lebih giat lagi dan berantusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susanty & Baskoro, 2013).

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H3: Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan.

H4: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H6: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

H7: Penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H8: Penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H9: Penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

H10: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Responden terdiri dari 70 laki-laki dan 14 perempuan karyawan di lingkungan kecamatan tayu pati, baik yang ada di kantor kecamatan maupun yang ada di kantor kelurahan. Lebih banyak karyawan laki-laki hal itu dapat membutuhkan ketelitian yang tinggi sehingga pegawai tersebut di dominasi oleh laki-laki.

Data dikumpulkan melalui observasi serta dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat tolak ukurnya. Oleh karena itu lebih menonjol dilakukan wanita daripada pria dalam segi ketelitian. Perempuan karakteristik sebagai individu yang emosionalnya dominan, orientasi dalam berhubungan dengan orang lain lebih bersifat interpersonal, lebih sensitif dan memahami orang lain. Sementara laki-laki dikarakterkan lebih bersifat asertif, independen, agersif dan kompetitif. (parson,T., & Bales, R. F. (1955).

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui jawaban responden pada kuesioner yang bagikan kepada 84 responden serta dianalisis, peneliti kemudian menjajikan data primer yang telah diolah menggunakan *SmartPLS 3.0*, dimana hasil dalam berbentuk gambar serta tabel kemudian dijelaskan hasil temuan yang peneliti dapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

uji validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Convergent Vailidity

	Pengembangan Diri (X1)	Pelatihan (X2)	Penghargaan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)
X1.1	0,793				
X1.2	0,865				
X1.3	0,780				
X2.1		0,838			
X2.2		0,757			
X2.3		0,835			
X2.4		0,637			
X2.5		0,704			
X3.1			0,604		
X3.2			0,640		
X3.3			0,712		
X3.4			0,685		
X3.5			0,663		

Y.1	0,866
Y.2	0,821
Y.3	0,897
Y.4	0,769
Z.1	0,815
Z.2	0,817
Z.3	0,844
Z.4	0,760
Z.5	0,807

hasil pengolahan data dari 24 item pernyataan sebagaimana dalam tabel *convergent validity* menunjukkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel latennya telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh nilai loading faktor pada tabel diatas tidak dibawah nilai batas 0,05. Sehingga item pernyataan dinyatakan valid

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Pengembangan Diri (X1)	0,744	3	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,811	5	Reliabel
Penghargaan (X3)	0,678	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	4	Reliabel
Motivasi (Z)	0,868	5	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian yang telah dinyatakan valid, varaiabel pengembangan diri (X1), pelatihan (X2), penghargaan (X3), kinerja karyawan (Y), serta motivasi (Z) memiliki *Cronbach alpha* (α) sebesar 0.744 (X1), 0,811 (X2), 0,678 (X3), 0,859 (Y), dan 0,868 (Z) yang semua variabel > 0,6. Maka, semua variabel pada studi ini sudah menuntaskan kriteria dari pengujian reliabilitas, sehingga variabel dapat digunakan secara efektif dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis -Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel Laten 1 -> kinerja karyawan y	-0,022	-0,023	0,093	0,242	0,809
Variabel Laten 1 -> motivasi z	0,015	0,041	0,113	0,135	0,892

motivasi z -> kinerja karyawan y	0,853	0,836	0,077	11,023	0,000
pelatihan x2 -> kinerja karyawan y	0,062	0,067	0,073	0,853	0,394
pelatihan x2 -> motivasi z	0,145	0,140	0,135	1,076	0,282
penghargaan x3 -> kinerja karyawan y	-0,022	-0,005	0,086	0,250	0,802
penghargaan x3 -> motivasi z	0,506	0,531	0,103	4,939	0,000

Berdasarkan tabel uji hipotesis berdasarkan *path coefficient* diatas dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis dari pengembangan diri terhadap kinerja karyawan Nilai T statistics sebesar $0,242 \leq$ dari 1,989 dan nilai p-value sebesar $0,892 \geq 0,05$. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis 1 ditolak. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai -0,022 yang menunjukkan nilai negatif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H1 ditolak, ini berarti bahwa pengembangan diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai T statistics Pengembangan diri terhadap motivasi sebesar $0,135 \leq$ dari 1,989 dan nilai p-value sebesar $0,809 \geq 0,05$. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis 2 juga ditolak. Namun, apabila dilihat dari nilai original sample (O) bernilai 0,015 yang menunjukkan nilai negatif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H2 ditolak dengan kata lain pengembangan diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Nilai T-statistic motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $11,023 \geq 1,989$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Keduanya memenuhi syarat sehingga hipotesis 1 diterima. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai 0,853 yang menunjukkan nilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H3 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai T statistics pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar $1,076 \leq$ dari 1,989 dan nilai p-value sebesar $0,394 \geq 0,05$. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis 4 ditolak. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai 0,062 yang menunjukkan nilai negatif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H4 ditolak yang artinya pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai T statistics pelatihan terhadap motivasi sebesar $1,076 \leq$ dari 1,989 dan nilai p-value sebesar $0,282 \geq 0,05$. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis 5 ditolak. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai 0,145 yang menunjukkan nilai negatif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H5 ditolak yang berarti pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Nilai T statistics penghargaan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,250 \leq$ dari 1,989 dan nilai p-value sebesar $0,802 \geq 0,05$. Keduanya tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis

6 ditolak. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai -0,022 yang menunjukkan nilai negatif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H6 ditolak atau berarti penghargaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai T-statistic penghargaan terhadap motivasi sebesar $4,939 \geq 1,989$ dan nilai p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$. Keduanya memenuhi syarat sehingga hipotesis 7 diterima. Jika dilihat dari nilai original sample (O) bernilai 0,506 yang menunjukkan nilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan H7 diterima, ini berarti temuan memperlihatkan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

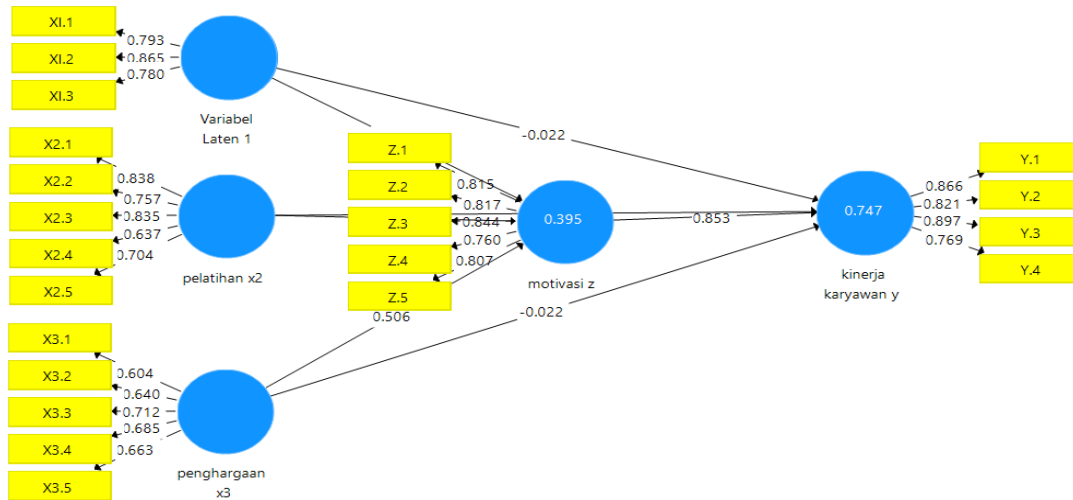
Uji variabel intervening

Tabel 4. Uji pengaruh tidak langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Variabel Laten 1 -> motivasi z -> kinerja karyawan y	0,013	0,034	0,096	0,136	0,892
pelatihan x2 -> motivasi z -> kinerja karyawan y	0,124	0,114	0,111	1,112	0,267
penghargaan x3 -> motivasi z -> kinerja karyawan y	0,432	0,443	0,092	4,700	0,000

Berdasarkan tabel hasil uji pengaruh tidak langsung diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel pengembangan diri (x1) tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (y) melalui motivasi (z) karena hasil dari t-statistic $0,136 \leq 1,989$ dan p-value $0,892 \geq 0,05$. Kemudian variabel pelatihan (x1) tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (y) melalui motivasi (z) karena hasil dari t-statistic $1,112 \leq 1,989$ dan p-value $0,267 \geq 0,05$. Sedangkan variabel penghargaan (x1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (y) melalui motivasi (z) karena hasil dari t-statistic $4,700 \geq 1,989$ dan p-value $0,000 \leq 0,05$.

Gambar Hasil Penelitian Menggunakan SmartPLS sebagai berikut:



SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dianalisis dapat diambil kesimpulan bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan hanya dua diantaranya diterima dalam penelitian yaitu pengembangan diri memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi dan variabel motivasi yang memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lima hipotesis lainnya ditolak. Namun, pada saat pengujian pengaruh tidak langsung dari variabel intervening yaitu motivasi, hasil menunjukkan bahwa hanya variabel penghargaan yang berpengaruh signifikan namun secara tidak langsung melalui variabel motivasi, sedang sisanya menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel melalui motivasi.

Saran yang dapat disampaikan peneliti adalah hasil penelitian ini masih terdapat beberapa hipotesis yang ditolak karena variabel tidak berpengaruh dan signifikan disebabkan beberapa faktor oleh karena itu dengan memahami faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas diri, pelatihan dan penghargaan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga, perlu penelitian lanjut dalam mengembangkan sumber daya manusia yang terintegrasi serta menganalisis dampak pelatihan diri, pelatihan dan penghargaan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

REFERENSI

Aprilia, C., Tepadu, P., & Pintu, S. (1945). *Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu*. 183–191.

Asensoreta, K. E., & Ayu Permoni, N. L. E. (2023). Pengaruh Pengembangan Diri, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Area Singaraja. *Jurnal*

Daya Saing, 9(2), 275–280.

Baribin, D. P., & Abdul Rozaq. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>

Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>

Oktaviyani, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171–183. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/92092/NTMyMDUy/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar-Pustaka.pdf>

Setyobudi, B. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Website: Journal*, 7(2), 2503–3506.

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18. [file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 \(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 (10).pdf)

sukmawati anita, Sundari Sri, & Pakpahan Marisi. (2024). Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

Taufiqurrahman Baaqir, & Siti Sahara. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSO Peti Kemas Koja. *Public Service and Governance Journal*, 5(1), 69–75. <https://doi.org/10.56444/psgj.v5i1.1219>

Yuniar, I., Nurtjahjono, G. E., & Nimran, U. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 141-150.