JPTIM - Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin
Vol. 1, No. 2, Juni 2025 ISSN : 3090-4587
Halaman : 222-230

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH 1 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

Titi Kusuma Dewi[1]
E-Mail : Titikusuma1901@Gmail.Com[1]
Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan[1]

Yusuf Supardi[2]
E-Mail : Dosen01833@Unpam.Ac.Id[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan[2]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Asministrasi Jakarta Timur Periode 2018-2022. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh data sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisisen determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan determinasi sebesar 53,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai Signifikasnsi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisisen determinasi sebesar 33,4% dan uji hipotesis diperoleh Signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Pelatihan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9{,}853 + 0{,}553X_1 + 0{,}197X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 <0,05).

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of job training and work motivation on employee performance at the Regional Office I of the East Jakarta Administrative City Education Sub-Department during the 2018–2022 period. This research employed a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a total of 70 respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings reveal that job training has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 53.3%, and the hypothesis test showed a significance value of < 0.05 or (0.000 < 0.05). Work motivation also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 33.4%, and the significance value obtained was < 0.05 or (0.000 < 0.05). Simultaneously, job training and work motivation significantly influence employee performance, as indicated by the regression equation Y = 9.853 + 0.553X1 + 0.197X2. The coefficient of determination was 56.9%, while the remaining 43.1% was influenced by other factors. Hypothesis testing showed a significance value of < 0.05 or (0.000 < 0.05).

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau lembaga yang dimana harus mampu mengelola suber daya yang dimilikinya. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang pengaruhnya cukup besar terhadap kemajuan organisasi atau lembaga. Orgaisasi atau lembaga selama ini lebih banyak menghadapi masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya.

Dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang dimana sifatnya hanya masalah teknik saja. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang terlibat secara lagsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kelancaran aktivitas suatu organisasi atau lembaga agar dapat tumbuh dan berkembang, jika tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut akan menjadi bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas instansi pemerintah. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia

sudah digantikan oleh mesin, akan tetapi faktor sumber daya menusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi atau lembaga. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoprasikannya.

Sumberdaya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan serta mampu memanfaatkan peluang dalam memenuhi kebutuhan sumber dayanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak ada hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah dalam upaya lain yang ada kaitanya dengan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung kinerja karyawa.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengkur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya, perushaan harus mampu meningatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukan jumlah pencapaian yg meningkat dan memenuhi kualitas kerja yang baik, maampu menunjukkan tindakan yang dapat menunjang perkerjaan secara optial, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu pegawai juuga memiliki kemampu dalam menghadapi persoalan pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Di dalam setiap instansi pemerintah menginginkan kinerja pegawai yang baik, karna dengan begitu target yang diinginkan oleh Lembaga dapat terpenuhi. Kualitas dan kuanntitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai menunjukkan besarnya kinaerja keryawan tersebut.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, diantaranya pelatihan, motivasi, pengembangan, kopoetensi, dan lain-lain. Pengembangan ilmu pegetahuan dan teknogi yang sangat pesat membawa dampak positf terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia alam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaia tenaga kerja yang mempunyai peran penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan purusahaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Tabel 1. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Pegawai
		Qty	%	Qty	%	
1	Pegawai mampu menyelesikan tugas yang diberikan.	20	66.6%	10	33.3%	30
2	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.	16	53.3%	14	46.7%	30
3	Pegawai datang tepat waktu.	21	70%	9	30%	30

Sumber: Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel di atas, pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sebanyak 14 pegawai atau 46,7% dari total responden sebanyak 30 orang, sedangkan pegawai yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sebanyak 16 orang atau 53,3% dari total responden sebanyak 30 orang,

Realita di tempat penelitian menurut sekertaris di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur menuturkan bahwa sebagian besar pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, dan juga sebagian besar pegawai datang ke tempat kerja tempat waktu. Dengan demikian prasurvei sesuai dengan realita dilapangan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana pegawai mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai suatu tujuan organisasi dan merupakaan bagian dari pendidikan yang merupakan poses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan diluar system pendidikan yang berlalu dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dan teori. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka peruahan diharapkan dapat memperbaiki efektivtas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada pegawai lama maupun pegawai baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dimungkinkan tejadi peningkatan kinerja atau produktivias kerja, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka motivsi juga sangat penting bagi pegawai.

Tabel 1. 2 PELATIHAN KERJA

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Pegawai
		Qty	%	Qty	%	
1	Materi dalam pelatihan kerja yang diberikan saangat bermanfaat bagi pegawai.	15	50%	15	50%	30
2	Materi dalam pelatihan kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai.	18	60%	12	40%	30
3	Metode yang diberikan pada saat pelatihan dinilai efetif.	19	63.3%	11	36.7%	30

Sumber: Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 15 pegawai atau 50% dari total pegawai sebanyak 30 orang merasa meteri pelatihan kerja yang diberikan sangat bermanfaat bagi pegawai, 60% atau 18 pegawai merasa materi dalam pelatihan yang dilakuakn dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan 63,3% atau sebanyak 19 orang pegawai merasa metode yang diberikan pada saat pelatihan dinilai efektif.

Realitata di tempat penelitian menurut

sekertaris di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur menuturkan bahwa pegawai merasa materi pelatihan kinerja yang diberikan sangat bermanfaat bagi pegawai sementara itu sebagian besar pegawai merasa bahwa pelatihan yang dilakukan tidak berhasil meningkatkan kinerja, yang artinya perlu didakan evaluasi terkait materi dalam pelatihan yang diberikan agar, pelatihan kerja dapat memberikan hasil yang maksimal seperti yang diharapkan. Dengan demikian prasurvei sesuai dengan realita dilapangan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, memerlukan motivasi untuk bekerja dengan rajin, oleh karena itu peran pegawai dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh peruahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih berusaha dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai kurang semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan sulit menyelesaikan pekeraan.

Motivasi akan muncul ketika manusia merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, sehingga jika kebutuhan nya tidak terpeuhi maka akan menimbulkan beberapa maslah/kasus yang akan muncul yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemgokan buruh, tuntutan kenaikan upah, dan sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa adanya ketidakpuaan yang dirasakan oleh pegawai terhda peusahaan. Peranan motiasi adalah untuk memperkuat hasrat dan keinginan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meingkatkan semangat kerja seseorang akan selalu berkaitan erat dengan upaya yang memotivasinya untuk dapat selalu berprastasi.

Memotivasi diri sendiri adalah menjadi hal yang sangat penting dimana motivator yang paling besar pada diri sendiri adalah keyainan, yang dimana keyakinan pada dirisendiri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku yang dilakukan.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja pada diri individu untuk berperilaku dalam menentuan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena berkaitan dengan kebuhan individu yang harus diselaraskan dengan tujuan organsasi. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha denang keras untuk mewujudkan apa yang diinginakan perusahan yaitu produktvitas, hubungan, dan kerjasama.

Tabel 1. 3. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah Pegawai
		Qty	%	Qty	%	
1	Pegawai puas dengan kondisi lingkunggan kerja	20	66.7%	10	33.3%	30
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai sering dilakukan.	23	76.7%	7	23.3%	30
3	Tunjangan yang diperoleh pegawai kurang memuaskan.	25	83.3%	5	16.7%	30

Sumber: pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 20 pegawai atau 66,7% dari total 30 pegawai merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja, sedangkan 10 orang pegawai atau 33,3% banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sebanyak 10 pegawai atau 33,3% orang pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerja. Sebanyak 23 pegawai atau 76,7% merasa pemberian penghargaan sering dilakukan, sedangkan 25 orang pegawai atau 83,3% merasa tunjangan yang diperolejh karyawan kurang memuaskan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, menurut Sugiono (2017:8) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantiutafit atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen yang akan diteliti.

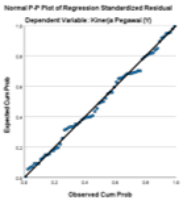
3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

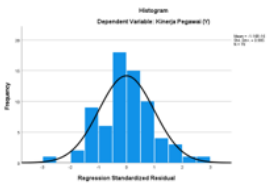
Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala- gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*.Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari ujinormalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 4. 2 Grafik Uji Normalitas Probability Plot
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan output SPSS di atas, histogram

residual data sudah mengikuti kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data juga sudah membentuk garis lurus. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual diuji kembali dengan menggunakan uji non grafik *Kolmogorov – Smirnov Test*.

Menurut Gozali (2018), dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp* Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp* Sig (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.91661146
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.067
	Negative		-.053
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.621
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.608
		Upper Bound	.633

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Asymp*. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Adapun pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

Pedoman pegambilan keputusan bedasarkan nilai VIF:

1. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.665	1.505
	Motivasi Kerja	.665	1.505

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan output di atas, nilai *Tolerance* kedua variabel (Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)) > 0,10. Selain itu, nilai VIF kedua variabel (Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)) < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Salah satu uji yang sering digunakan untuk melihat ada atau tidaknya gejala autokorelasi adalah uji autokeralis Durbin-Watson.

1. Jika d (nilai Dubrin-Waston) lebih kecil dari dL (batas bawah) atau lebih besar dari (4-dL), maka terdapat autokorelasi.
2. Jika d (nilai Dubrin-Waston) antara dU (batas atas) dan (4-dU), maka tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika d (nilai Dubrin-Waston) antara dL (batas bawah) dan dU (batas atas) atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan pasti (disarankan melakukan uji *run test*).

Tabel 4. 15 Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755[a]	.569	.557	2.960	1.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan output Model Summary di atas, diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 1,934. Nilai ini selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai tabel Dubrin-Watson pada signifikasi 5% dengan rumus (k; N). Adapun jumlah variabel independent adalah 2 atau k = 2 dan jumlah sampel atau N = 70. Maka diperoleh (k; N) = (2;70). Kemudian berdasarkan distribusi nilai Durbin-Watson, maka ditemukan nilai dL (batas bawah) sebesar 1,554 dan nilai dU (batas atas) sebesar 1,672

Nilai Durbin-Watson (d) yang diperoleh dari output di atas sebesar 1,934 lebih besar dari dU sebesar 1,672 dan kurang dari 4-dU = 4-1,672 = 2,328. Dengan demikian, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari > 0,05 maka dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas, dan

apabila nilai signifikansinya lebih kecil < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedasitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	4.416	1.803		2.449	.017
Pelatihan Kerja	-.072	.055	-.193	-1.305	.196
Motivasi Kerja	.013	.050	.040	.269	.789

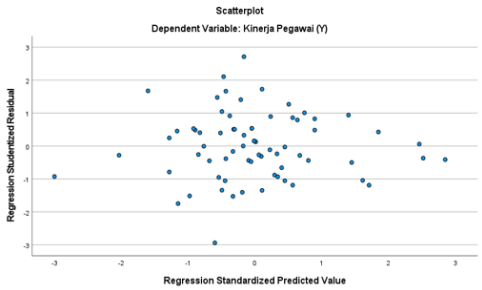
a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan output di atas, uji *glejser* untuk uji heterokedastisitas variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikasi (Sig.) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) X dan nilai residual (SRESID) Y dengan ketentuan sebagai berikut.

a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
b. Titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0.
c. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
d. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas berbentuk scatterplot sebagai berikut.



Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), dengan demikian tidak terdapat gangguan gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan sebagai data penelitian

6. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari perngaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 17 Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.687	2.848		4.454	.000
	Pelatihan Kerja	.678	.077	.730	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Secara umum persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = \alpha + \beta X$. Sehingga berdasarkan output di atas dapat diketahui:

1. α merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 12,687 yang artinya jika variabel Pelatihan Kerja tidak dilakukan atau bernilai 0 maka tingkat variabel Kinerja Pegawai sebesar 12,687.
   β merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi). Nilainya sebesar 0,678. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Pelatihan Kerja, maka tingkat Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,687. Karena nilai koefisin regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 12{,}687 + 0{,}678$.

Tabel 4. 18 Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.150	3.188		6.007	.000
	Motivasi Kerja	.488	.084	.578	5.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Secara umum persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = \alpha + \beta X$. Sehingga berdasarkan output di atas dapat diketahui:

1. α merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 19,150 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja tidak dilakukan atau bernilai 0 maka tingkat variabel Kinerja Pegawai sebesar 19,150.
2. β merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi). Nilainya sebesar 0,488. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka tingkat Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,488. Karena nilai koefisin regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 19{,}150 + 0{,}488$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen (X1) dan (X2) digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan data memperoleh nilai konstanta, koefesien dan t_{hitung} seperti tabel berikut:

Tabel 4. 19 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.853	3.004		3.280	.002
	Pelatihan Kerja	.553	.091	.595	6.052	.000
	Motivasi Kerja	.197	.083	.233	2.370	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Secara umum persamaan regresi berganda adalah $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \cdots + . b_nx_n$ Sehingga berdasarkan output di atas diperoleh model regresi:

$$Y = 9{,}853 + 0{,}553X1 + 0{,}197X2$$

2. a merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 9,853 yang artinya jika Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol maka tingkat Kinerja Pegawai sebesar 9,853.
3. b_1 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X1. Nilainya sebesar 0,553 artinya dengan asumsi Motivasi Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,553.

   b_2 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X2. Nilainya sebesar 0,197 artinya dengan asumsi Pelatihan Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,197.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.533	.526	3.059

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,533 atau samadengan 53,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 53,3%. Sedangkan 46,7% (100% - 53,3%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.569	.557	2.960

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,334 atau samadengan 33,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 33,4%. Sedangkan 66,6% (100% - 33,4%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti)

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.569	.557	2.960

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,569 atau samadengan 56,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *Kinerja* Pegawai sebesar 56,9%. Sedangkan 43,1% (100% - 56,9%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam melakukan Uji t parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig, maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05 dengan kriteria jika P *value* (Sig) > dari H_o diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara jika P *value* (Sig) < H_o ditolak yang dapat diartikan ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 23 Hasil Uji T
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.853	3.004		3.280	.002
	Pelatihan Kerja	.553	.091	.595	6.052	.000
	Motivasi Kerja	.197	.083	.233	2.370	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Hasil uji t adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai signifikan dari variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,021 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian secara simultan. Pada Uji F memakai nilai signifikan 5% atau 0,05 dengan kriteria jika P *value* (Sig) > α maka H_o diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika P *value* (Sig) < α maka H_o

ditolak dimana artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 24 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.029	2	388.014	44.291	.000[b]
	Residual	586.957	67	8.761		
	Total	1362.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (44,291 > 3,134) dengan nilai signifikan F sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat diartikan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban responden atas variabel Pelatihan Kerja

Total *mea*n pada skor variabel pelatihan kerja adalah sebesar 3, 66 yang termasuk dalam kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responded mayoritas merespon positif atas pelatihan kerja yang dilaksanakan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 13,8% memberikan jawaban sangat setuju (SS), 50,8% memberikan jawaban setuju (S), 24,8% memberikan jawaban kurang setuju (KS), 9,4% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan 2,8% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja

Total *mean* skor pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,77, yang termasuk dalam kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban responden mayoritas merespon positif atas motivasi kerja yang dilaksakan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19% memberikan jawaban sangat setuju (SS), 52% memberikan jawaban setuju (S), 20,9% memberikan jawaban kurang setuju (KS), 7,1% memberikan jawaban tidak setuju, dan 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi Jawaban responden atas variabel Kinerja

Total *mean* skor pada variabel kinerja adalah sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori setuju. Berdasarkan rata-rata jawaban mayoritas merespon positif atas kinerha yang dilaksanakan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18% memberikan jawaban sangat setuju (S), 52,8% memberikan jawaban setuju (S), 17,4% memberikan jawaban kurang setuju (KS), 7,8% memberikan jawaban tidak setuju (TS), 2,4% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadapa kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 12,687 + 0,678. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,730 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,533 atau sebesar 53,3%% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Maidarti, Muthia Azizah , dan Edi Wibowo (2022) berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 19,150+ 0,488 X_1. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,334 atau sebedar 33,4% sedangkan sisanya sebesar 66,6% diperngaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Signifikansi 0,021< 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dna Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrianus Parenden et al (2024) Diketahui bahwa nilai t hitung 4, 947 > t table 1,97960 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatiahan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi Y = 9,853 + 0,553 X_1 + 0,197 X_2. Sedangkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,755 artinya kedua variabel emmpunya tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,569 atau sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan memikian H_0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh K. L. A. Lestar, N. M. D. A. Mayasari (2021) Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pertama, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif. Kedua, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif. Ketiga, pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasinkerja. Keempat, pelatihanndan motivasinkerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan menganai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

a. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 12,687 + 0,678 nilai korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3 % dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja tehadap kinerja pegawai.
b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 19,150 + 0,488 , nilai korelasi 0,578 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,021 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
c. Pelatihan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 9,853 + $0,553X_1$+ $0,197X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,755 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kaut. Niali koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikasnsi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, tentu masih terdapat banyak hal yang menjadi keterbatasn dan jauh dari ideal, adapun hal-hal tersebut yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah:

a. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Adminitrasi jakarta Timur, sehingga hasil dan kesimpulan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan untuk instansi atau daerah lain.
b. Jumlah variabel dalam penelitian ini terbatas, hanya memfokuskan pada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan terdapat berbagai faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja.
c. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu, sehingga belum dapat sepenuhnya menangkap perubahan pola atau perkembangan kinerja yang dapat terjadi dari waktu ke waktu.
c. Meskipun instrumen penelitian yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, tetapi tidak menutup kemungkinan terdapat keterbatasan dalam menangkap kompleksitas atau dimensi lain dari pelatihan kerja, motivasi kerja, maupun kinerja pegawai.

saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

a. Pada variabel pelatihan kerja, butir pertanyaan yang paling lemah adalah nomor 10 (sepuluh) yaitu “pelatihan didukung dengan media yang memadai dan terkini” dimana hanya mencapai *score* maksimal sebesar 2,98. Untuk lebih baik lagi sekiranya perusahaan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai dan sesuai dengan perkembangan teknologi terkini, media pembelajaran haruslah mudah diakses oleh pegawai untuk meningkatkan efektifitas proses pelatihan guna memberikan dampak positif dalam bentuk peningkatan kinerja pegawai.
b. Pada variabel motivasi kerja, butir pertanyaan yang paling lemah adalah nomor 10 (sepuluh) yaitu “saya bersedia bekerja lebih jika dibutuhkan demi kepentingan organisasi” dimana hanya mencapai *score* maskimal sebesar 2,94. Hal ini mengindikasikan rendahnya kesediaan karyawan untuk memberikan kotribusi lebih di luar tanggung jawabnya. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya membangun rasa memiliki pegawai serta memberikan penghargaan yang adil dan sesuai atas dedikasi dan kerja tambahan yang dilakukan pegawai, hal ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.
c. Pada variabel kinerja pegawai, butir pertanyaan yang paling lemah adalah nomor 4 (empat) yaitu “pujian atau penghargaan atas hasil kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” dimana hanya mencapai *score* maksimal sebesar 2,75. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap bentuk penyampaian penghargaan yang selama ini di berikan dan juga melakukan identifikasi terhadap faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adrianus Parenden, st. Hatidja, & Lina Mariana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Trehadap Kinerja Karyawan Pada PT Sani Galesong Jaya. *Journal Of Management And Social Science*, 1(2), 1-22. Https://Doi.Org/10.55606/Jimas.Vli2.105
[2] Afandi, P. (2018*). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
[3] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2024). *Designing for*

sustained motivation: SDT in behavior technologies.

[4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[5] Halomon, Y. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disipilin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunindo Adi Persada. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 71-81. Htpps://Doi. Org/10.32493/J33.V2il.3504

[6] Hasibuan, M. S. P. *(2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi).* Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

[7] Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 143.

[8] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 142.

[9] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[10] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 9, 67.

[11] Mangkunegara. (2017). *Manajemen SDM*. Bandung: Refika Aditama, hlm. 62.

[12] Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

[13] Nauli, P. P (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompentensi Dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 195-204. https:// Doi.Org/10.32493/Jee. V3i2.8737

[14] Oktaviani, G., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis,* 5(5), 387-396. https://Www.Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Drv/Article/View/21096.

[15] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia

[16] Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Ilmu manajemen* (hlm. 20). Sastrawacana.

[17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson. Hal. 208–210.

[18] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama*.

[19] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS* (hlm. 206). Bandung: Refika Aditama.

[20] Siagian, S. P. (2016*). Sumber Daya Manajemen Manusia*. Bumi Aksara.

[21] Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

[22] Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

[23] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

[24] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

[25] Sugiyono. (2016*). Metode Penelitian Kuantitatiff, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

[26] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

[27] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Halaman 291.

[28] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Halaman 147.

[29] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research & Development.* Bandung: Alfabeta.

[30] Suwatno; Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: CV Alfabeta