



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pamulang

Rana Salsabila¹, Zulfitra²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: rsabil30@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pamulang secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 66 responden. Analisis data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan bergandam analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,644 + 0,452 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,558 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,312 atau sebesar 31,2%. Uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,378 > 1,99547). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linier $Y = 21,658 + 0,390 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,495 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,209 atau sebesar 20,9%. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,236 > 1,99547). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,398 + 0,415 X_1 + 0,042 X_2$. Nilai koefisien korelasi secara simultan diperoleh sebesar 0,559 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,245 atau sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (14,255 > 2,74). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pamulang.</p>

ABSTRACT**Keywords:**

Training, Motivation,
Employee Performance

The aim of this research is to determine the influence of training and motivation on employee performance in Pamulang District partially or simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique in this research was by using a saturated sample with 66 respondents. Data analysis in this research uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis and multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.644 + 0.452 X_1$. The correlation coefficient value is 0.558, which means the two variables have a moderate level of relationship. The determination or contribution value is 0.312 or 31.2%. Hypothesis testing (t test) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.378 > 1.99547)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a significant influence between Motivation (X_1) on Employee Performance (Y). Motivation has a significant effect on employee performance with the linear regression equation $Y = 21.658 + 0.390 X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.495, which means that the two variables have a moderate level of relationship. The determination or contribution value is 0.209 or 20.9%. In the hypothesis test (t test), the value $t_{count} > t_{table}$ or $(4.236 > 1.99547)$ was obtained. Thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. This means that there is a significant influence between Motivation (X_2) on Employee Performance (Y). Motivation and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.398 + 0.415 X_1 + 0.042 X_2$. The simultaneous correlation coefficient value obtained was 0.559, which means that the two variables have a moderate level of relationship. The determination or contribution value is 0.245 or 24.5% while the remaining 75.5% is influenced by other factors. In simultaneous hypothesis testing (f test) the value of $f_{count} > f_{table}$ or $(14.255 > 2.74)$ is obtained. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Training (X_1) and Motivation (X_2) on the Performance of Pamulang District Employees.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusianya.

Peranan SDM merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhandimasa yang akan datang. Dengan kata lain kekuatan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, midle, maupun lower. Pada dasarnya perusahaan bukan sajamengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpentingmereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yangoptimal. Kemampuan dan kecakapan serta keterampilan SDM tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan keras denganmenggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya,apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Dalam perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan, tujuan tersebut akan tercapai dengan baik apabila pegawai-pegawai dilatih dengan sempurna. Pelatihan - pelatihan yang tepat diperlukan setiap saat baik bagi pegawai- pegawai baru maupun pegawai-pegawai yang telah lama bekerja dalam perusahaan. Pegawai-pegawai baru membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan, pegawai-pegawai lama membutuhkan pelatihan-pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang.

Dalam hal ini Pelatihan Menurut Hasibuan (dalam Hayati, dkk., 2023) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan operasional. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yang suatu proses di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang, organisasi, dan harapan – harapan untuk mencapai kinerja tertentu. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dapat dipraktikkan. (Samsudin dalam Andjar., dkk, 2023)

Menurut Hartatik (2018: 160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018: 2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno 2016: 172). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan pegawai. Kinerja pegawai adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada Kecamatan Pamulang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pamulang secara parsial maupun secara simultan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut definisi (Sugiyono, 2018), metode penelitian kuantitatif artinya metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, diperuntukkan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel yang ditentukan, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan analisa data dilakukan. kuantitatif / statistik. Populasi yang dimaksud disini Pegawai tetap dan kontrak di Kantor Kecamatan Pamulang yang berjumlah 70 Orang. Sampel yang diambil harus bersifat representatif, artinya benar-benar mewakili sifat-sifat populasinya. Dalam penelitian ini jumlah pegawai tetap dan kontrak di Kantor Kecamatan Pamulang. Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert sebagai pengukuran variabelnya, Menurut Sugiyono (2018:92) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala Likert, variable yang diukur dijabarkan lagi melalui indikator-indikatornya yang dibentuk menjadi kuesioner (angket), di dalamnya memuat berupa suatu pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.644	4.169		4.472	.000
PELATIHAN	.452	.084	.558	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.1, maka dapat diperoleh regresi $Y = 18,644 + 0,452X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dimana:

X_1 = Pelatihan

Y = Kinerja Pegawai

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 18,644$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,644 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 18,644 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,452 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Pelatihan ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452 satuan.

Tabel 4.2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.658	4.263		5.080	.000
MOTIVASI	.390	.086	.495	4.556	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.2, maka dapat diperoleh regresi $Y = 21,658 + 0,390X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dimana:

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 21,658$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,658 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap 21,658 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,390 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,390 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel lain. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. berikut uji analisis regresi linear berganda disajikan:

Tabel 4.3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.398	4.304		4.275	.000
PELATIHAN	.415	.167	.512	2.490	.015
MOTIVASI	.042	.162	.054	.261	.795

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data hasil uji regresi linier berganda pada table 4.3 diatas, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 18,398 + 0,415X_1 + 0,042X_2$$

Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) $Y = 18,398$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
- 2) Nilai $X_1 = 0,415$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1%, maka kinerja (Y) juga akan meningkatkan dengan koefisien regresi sebesar 0,415 dan jika motivasi menurun sebesar 0,415 maka kinerja (Y) akan menurun dengan koefisien yang sama.
- 3) Nilai $X_2 = 0,042$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,042 dan jika motivasi (X_2) menurun sebesar 0,042 maka kinerja (Y) menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Korelasi Variabel Pelatihan (X1)
Terhadap Kinerja (Y)
 Correlations

		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
KINERJA	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang "Sedang" dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi (X1)
Terhadap Kinerja (Y)
 Correlations

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
KINERJA	Pearson Correlation	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Sedang” dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

Tabel 4.6
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X_1)
Dan (X_2) Terhadap (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.291	3.552

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,559 artinya variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y) karena berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara
Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.301	3.526

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,312 (31,2%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 31,2%. Sedangkan sisanya 68,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara
Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.197	3.725

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,209 (20,9%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 20,9%. Sedangkan sisanya 79,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.233	3.693

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan nilai Adjusted R Square, dapat diketahui besarnya kontribusi seluruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu sebesar 0,233 atau 23,3%. Hal ini berarti bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 23,3% sedangkan sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model penelitian.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁)
terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.644	4.169		4.472	.000
PELATIHAN	.452	.084	.558	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas diperoleh nilai t hitung > t table atau (5,385 > 1,99773) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X₁) terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Pamulang.

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.658	4.263		5.080	.000
MOTIVASI	.390	.086	.495	4.556	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,556 > 1,99773) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Pamulang di Pamulang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	361.295	2	180.647	14.322	.000 ^b
Residual	794.645	63	12.613		
Total	1155.939	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber : Data diolah SPSS. 2023

Berdasarkan tabel pada hasil pengujian di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,322 > 2,75), hal ini juga diperkuat dengan p value > Siig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, yakni hipotesis ke tiga yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara Bersama-sama antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Pamulang di Tangerang Selatan dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,644 + 0,452X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,558 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,3385 > 1,99773) Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,658 + 0,390X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,495 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,209 atau sebesar 20,9% sedangkan sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4,556 > 1,99773). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X₂)

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Geovanno Harland Goni, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan dengan hasil menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 18,398 + 0,415X_1 + 0,042X_2$. Nilai koefisien korelasi secara simultan diperoleh sebesar 0,559 artinya variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y) karena berada pada nilai interval 0,40 – 0,599. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 0,245 atau sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,322 > 2,74).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,385 (tanda positif) dan tingkat signifikansi p value yaitu $0,000 < 0,050$. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat pelatihan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai. Berpengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan – masukan yang diadakan oleh instansi, selain itu materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,556 (tanda positif) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi maka semakin rendah juga kinerja pegawai. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ yaitu sebesar (14,322 > 2,75). Hal ini mengindikasikan bahwa efeksi diri dan dukungan sosial mampi mempengaruhi tingkat kinerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang.

REFERENSI

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 409-417.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi, I. F. E. D. D., & Iftiahanis, F. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 500.
- Andjar, F. J., Setya, A., Syafridha, A., Dewi, M., Ariesta, P., Arfan, R., & Sofia, S. (2023). Pelatihan Keterampilan Santripreneur dengan Memanfaatkan Limbah Kain Perca dengan Ide Bisnis Buket Batik di Pondok Pesantren Al-Ghuroba Kabupaten Sorong. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 3(02), 138-149.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Fibriany, F. W. (2019). Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 19(1), 9-14.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, F., Nisa, K., & Situmorang, M. S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4058-4061.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT surya pratama service di Jakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162-172.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Rivai, Viethzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen* Yogyakarta: Deepublish.
- Sarinah dan Mardalena, 2017. "Pengantar Manajemen". Yogyakarta : CV. Budi Utama.

- Sedarmayanti. (2017) Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sitasi, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sofyandi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha
- Sudarmanto. (2016). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 1-6.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia KonsepKonsep Kunci), Bandung : Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., & Rajak, M. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(3), 496-504.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 28-37.
- Uhing, Y, dkk. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
- Winardi. (2018). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.