

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor

Andi Muhammad Adhar^{1*}, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: adharandi12@gmail.com¹

Abstract. *In the era of globalization and increasingly tight competition, employee performance is one of the determining factors for the success of public services and the implementation of government work programs. Therefore, the quality of human resources owned plays a very important role in supporting the success of the organization, including in the Bogor Regency Transportation Service environment. This study was conducted against the background of indications of problems in motivation and job training at the Bogor Regency Transportation Service Secretariat. This study uses associative statistical quantitative methods. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents with total sampling techniques. Data analysis was carried out using SPSS software version 23, primary data collection through questionnaires and secondary data from journals and relevant scientific works. The data obtained were then analyzed through validity tests, reliability, multiple linear regression, T tests, F tests, and coefficient of determination tests. The results of the study showed that motivation has a significant positive effect on employee performance, with a t-count value of 3.988 and a significance of 0.000. And also, job training has a significant positive effect on employee performance, with a t-count value of 5.694 and a significance of 0.000. Simultaneously, motivation and work training together influence employee performance by 74.5%, while the remaining 25.5% is influenced by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Job Training; Motivation; Public Service; Quantitative Research.*

Abstrak. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pelayanan publik dan pelaksanaan program kerja pemerintahan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sangat berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang adanya indikasi masalah pada motivasi dan pelatihan kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan software spss versi 23, pengumpulan data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari jurnal serta karya ilmiah yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 3,988 dan signifikansi 0,000. Dan juga, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 5,694 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi dan pelatihan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,5%, sementara 25,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Layanan Publik; Motivasi; Pelatihan Kerja; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berperan dalam pengelolaan pegawai, tetapi juga dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan. Setiap organisasi, baik swasta maupun instansi pemerintah, dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan komunikasi informal dengan beberapa pihak di instansi tersebut, ditemukan adanya permasalahan dalam hal kinerja pegawai. Beberapa indikator yang menjadi perhatian antara lain rendahnya disiplin kerja, kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, serta hasil pekerjaan yang belum sesuai target. Selain itu, tingkat inisiatif dan semangat kerja sebagian pegawai juga masih rendah. Permasalahan ini dapat berdampak langsung pada efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan, serta menghambat pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam penelitian manajemen sumber daya manusia terdapat dua faktor penting yaitu motivasi dan pelatihan kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh dari luar yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal. Pegawai yang motivasinya tinggi pasti memiliki semangat kerja, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih maksimal terhadap organisasi.

Sementara itu, pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Dengan pelatihan yang baik, pegawai akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Di lingkungan instansi pemerintah, pelatihan kerja sering kali menjadi bagian dari program peningkatan kapasitas aparatur sipil negara (ASN). Namun, efektivitas pelatihan yang dilakukan perlu dievaluasi apakah benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kadang, 2021) telah menunjukkan motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut tidak selalu konsisten, karena dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik pegawai. Di sisi lain, belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh kedua variabel ini di lingkungan Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor, sehingga penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, antusiasme, dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Robin dan Judge mengemukakan “Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya” (Baroma dan Arofah, 2021).

“Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat pribadi seseorang, dengan menimbulkan semacam gairah serta keinginan yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta juga memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan di lingkungan pekerjaan” (Metris et al., 2023)

Hartati mengemukakan bahwa “Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau sering disebut dengan motivasi internal dan dapat juga bersumber dari luar diri sendiri atau disebut juga dengan motivasi eksternal” (Netaniel Giovanni & Ali, 2024).

Indikator – Indikator Motivasi

Sondang P. Siagian mengemukakan indikator Motivasi sebagai berikut:

- a. Daya Pendorong, yaitu hal yang mendorong karyawan untuk membangkitkan motivasi dalam bekerja. Daya pendorong ini merupakan dorongan utama karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan sebagai penyemangat.
- b. Kemauan dan Kerelaan, yaitu kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam artian mengerjakan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Berbentuk rasa ikhlas mengerjakan pekerjaan dan sadar pekerjaan itu merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dengan melakukan pekerjaan dengan ikhlas maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Membentuk Keahlian dan Keterampilan, pekerjaan yang dilakukan dapat membentuk keahlian baru, mengasah ataupun membentuk keterampilan yang telah dimiliki.
- d. Tanggung Jawab, yaitu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Wijanggara mengemukakan “Pelatihan kerja merupakan bentuk proses yang sistematis dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan individu ataupun kelompok, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan” (Tabuk & Banjar, 2023).

“Pelatihan adalah serangkaian kegiatan sistematis dalam suatu program untuk memberikan dan atau menyediakan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan saat ini” (Dr. Dede Hertina, S.E. et al., 2023).

“Proses belajar yang sistematis dan terkontrol dalam waktu yang relatif singkat; inilah yang dimaksud dengan pelatihan” (Sapna et al., 2023). Pelatihan in-house terbatas pada apa yang dapat dipelajari karyawan di tempat kerja.

Sulaiman mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek dimana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu atau tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Eka Safitri Tiya et al., 2024).

Indikator – indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Lia Fauziah dalam (Saputra & Yuliastanty, 2020) adalah:

- a. Sesuai dengan pekerjaan, yaitu pelatihan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, yaitu pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan diperusahaan.
- c. Sering tidaknya pelatihan dilakukan, yaitu seberapa sering frekuensi pelatihan diberikan.
- d. Peningkatan kemampuan karyawan, yaitu pelatihan yang diberikan membuat karyawan mempunyai peningkatan pengetahuan mengenai materi yang diberikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Erwin dan Suhardi mengemukakan “Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu” (Wisuda Putri & Astuti, 2022).

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan (Kawiana, 2020).

“Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut” (Sopiyah Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023).

Indikator – indikator Kinerja Pegawai

Afandi mengemukakan indikator kinerja karyawan dalam (Pudyastuti, 2022) sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pengetahuan Pekerjaan
- d. Kreativitas
- e. Kerja Sama
- f. Ketergantungan
- g. Inisiatif
- h. Kualitas Personal

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data berupa angka – angka yang nantinya akan di analisis secara statistik. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara yaitu data primer yang diperoleh dari Kuesioner Google Form, dan data sekunder yang berasal dari sumber – sumber yang sudah ada seperti jurnal untuk memperkuat analisis.

Analisis olah data dilakukan menggunakan software SPSS Versi 23 dengan menguji berbagai uji dimulai dari Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner, dalam hal ini pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas di tentukan dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Syafina & Harahap, 2019).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1, X2, Y.

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.785	0.312	VALID
	X1.2	0.766	0.312	VALID
	X1.3	0.835	0.312	VALID
	X1.4	0.811	0.312	VALID
	X1.5	0.798	0.312	VALID
	X1.6	0.780	0.312	VALID
	X1.7	0.654	0.312	VALID
	X1.8	0.687	0.312	VALID
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.661	0.312	VALID
	X2.2	0.650	0.312	VALID
	X2.3	0.760	0.312	VALID
	X2.4	0.832	0.312	VALID
	X2.5	0.628	0.312	VALID
	X2.6	0.703	0.312	VALID
	X2.7	0.710	0.312	VALID
	X2.8	0.700	0.312	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.612	0.312	VALID
	Y2	0.548	0.312	VALID
	Y3	0.634	0.312	VALID
	Y4	0.631	0.312	VALID
	Y5	0.593	0.312	VALID
	Y6	0.486	0.312	VALID
	Y7	0.616	0.312	VALID
	Y8	0.496	0.312	VALID

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner untuk ketiga variabel yang diteliti Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel yang ditetapkan (0.312).

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen kuesioner dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu, meskipun pengujian dilakukan berulang kali. Ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,886	RELIABEL
Pelatihan Kerja (X2)	0,856	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,699	RELIABEL

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini untuk ketiga variabel Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini ada 3 uji asumsi klasik yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

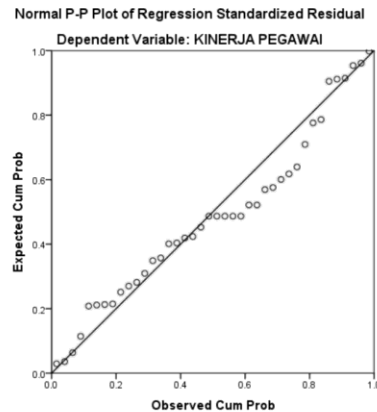
Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov dan melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual (Marhawati et al., 2022).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorv-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24853483
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.102
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui SPSS sebagaimana ditunjukkan pada tabel IV. 16. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076 dari uji Kolmogorov-Smirnov dimana nilai tersebut > dari 0,05 (Asymp. Sig. = 0,076 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot.

Berdasarkan grafik Normal P Plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi titik-titik data yang sebagian besar mengikuti pola garis diagonal lurus, yang menandakan bahwa residual tersebar secara normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas (motivasi kerja dan pelatihan kerja) dalam model regresi. Uji Multikolonieritas dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas (Syafina & Harahap, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	10.22	2.359		4.332	.000	
2	MOTIVASI	.272	.068	.400	3.988	.000	.682 1.465
	PELATIHAN KERJA	.441	.077	.572	5.694	.000	.682 1.465

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

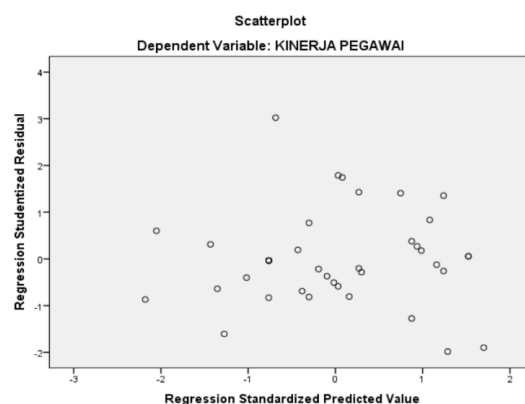
Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dengan SPSS di ketahui bahwa nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat perbedaan varians dari residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Marhawati et al., 2022). Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Scatter Plot.

- Jika titik – titik menyebar namun membentuk pola tertentu yang jelas seperti pola menyempit, bergelombang melebar maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran titik – titik menyebar secara acak disekitar garis 0 pada sumbu Y, baik diatas maupun dibawah, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot.

Berdasarkan dari hasil gambar diatas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas karena penyebaran titik – titik yang bersifat acak dan tersebar disekitar garis 0 pada sumbu Y. Titik – titik menyebar cukup merata diatas dan dibawah garis 0 tanpa membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh yang terjadi antara beberapa variabel, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) (Sahir, 2021).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
		B	Std. Error				Tolerance VIF
1	(Constant)	10.222	2.359		4.332	.000	
	MOTIVASI	.272	.068	.400	3.988	.000	.682 1.465
	PELATIHAN	.441	.077	.572	5.694	.000	.682 1.465
	KERJA						

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Bentuk persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah:

$$Y = 10,222 + 0,272X_1 + 0,441X_2$$

Berdasarkan bentuk persamaannya maka dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 10,222 yang dapat diartikan jika nilai variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja berada pada nilai 0 maka nilai kinerja pegawai adalah 10,222.

Sedangkan untuk nilai koefisien yang diperoleh pada Variabel Motivasi adalah sebesar 0,272 yang dapat diartikan jika variabel Motivasi mengalami peningkatan sebesar 0,272 maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,272.

Untuk nilai koefisien regresi yang diperoleh variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar 0,441 yang berarti jika variabel Pelatihan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,441 maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,441.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Hipotesis yang digunakan dalam Uji T adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Sebelum mencari t tabel perlu menentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = df (a/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)$$

$$= 0,025/37 = 2,026$$

Maka nilai t tabel nya adalah 2,026, adapun hasil perhitung untuk t hitung nya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.222	2.359		4.332	.000	
	MOTIVASI	.272	.068	.400	3.988	.000	.682
	PELATIHAN KERJA	.441	.077	.572	5.694	.000	.682

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan t hitung (3,988) yang lebih besar dari t tabel (2,026) yang dapat diartikan bahkan secara terpisah, motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja.

Untuk variabel pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai t hitung (5,694) jauh melampaui t tabel (2,026) yang dapat diartikan bahwa program pelatihan yang efektif memiliki dampak positif yang nyata pada kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara Bersama-sama (simultan) antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Syafina & Harahap, 2019). Adapun pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5%. Berikut rumus perhitungan F tabel:

$$df = (n - k - 1)$$

$$n = 40$$

$$k = 2$$

F tabel = $(40 - 2 - 1) = 37$, dari hasil tersebut maka nilai F tabel dapat dilihat pada distribusi statistik dengan tingkat kepercayaan 5% dan memperoleh F tabel sebesar 3,25.

Tabel 7. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.980	2	88.990	54.160	.000 ^b
	Residual	60.795	37	1.643		
	Total	238.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung yaitu sebesar $54,160 \geq$ nilai Ftabel yaitu 3,25 serta hasil nilai sign sebesar $0.000 \leq 0,05$.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2) pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor sama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh antara masing–masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi parsial pada variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi untuk Variabel Motivasi (X1):

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.510	1.732

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui jika hasil R square yang diperoleh sebesar = 0,522. Maka dapat diartikan jika variabel Motivasi (X1) berpengaruh sebesar 52,2% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Sisa 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.626	1.512

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji pada tabel IV. 23., dapat dilihat jika R square yang diperoleh sebesar = 0,636 atau 63,6%. Maka dapat diartikan jika variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 63,6% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Sisa 36,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur besarnya presentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.732	1.282

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan R square pada tabel diatas maka dapat disimpulkan jika variabel Motivasi (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 74,5% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat dari hasil R square yang diperoleh sebesar = 0,745. Sisa 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 23, melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor dinilai sudah cukup baik, karena mayoritas pegawai setuju bahwa motivasi yang dimiliki setiap individu dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta mendukung instansi mencapai tujuannya.

Selain itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diterima oleh pegawai dinilai sudah sangat baik karena dianggap mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka, yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif pada kinerja. Secara simultan atau bersama-sama, motivasi dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,5%. Sisanya, 25,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang ingin disampaikan penulis yaitu instansi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dan pelatihan kerja yang lebih baik dan lebih sering, dan evaluasi ulang program pelatihan kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan pegawai serta motivasi pegawai untuk ikut serta dalam setiap kegiatan pelatihan. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja atau kompensasi, untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq Hidayat, Dr., M.S., Hertina, Dede, Dr., S.E., M.S., Sarjono, Haryadi, Dr. Ir., S.T., M.M., Badruddin, Syamsiah, Prof. Dr., M.Si., CIPA., Junaidi, Wendy, S.T., M., Hadiyat, Yayan, Dr. Ir., M., Judijanto, Loso, S.Si., M.M., Indrawati, Nina Sri, Ms., S.E., M., Suharyanto, Ir., M., & Susanto, Arif, Dr. Ir., S.T., S.K.M., M.MKes., M.Si., M. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. CV Eureka Media Aksara.
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bagian pertanahan dan tata ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Kadang, P. F. L., & C., D. (2021). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 435–442. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7313>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan. Sustainability (Switzerland)*, 11(1).
- Marhawati, Mahmud, R., Nurduana, Astuty, S., Setyawan, D. A., Prasaja, Fahraddina, N., One, L., Faelasofi, R., Widyasari, T., Mawardati, R., Otaia, L. G., & Rahmatina, S. (2022). *Statistika terapan*.
- Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., Widjajani, S., & ... (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (p. 206). https://penarepository.com/id/eprint/18/1/Ebook_removed.pdf
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja (pemanfaatan artificial intelligence dalam systematic literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Pudyastuti, E. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja sales PT Alfa Scoroph Medan. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 29–35. <https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1049>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (T. Koryati, Ed.; 1st ed.). Jawa Timur: KBM Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2).
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 84. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.339>
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nestle Padang dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai variabel intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234.
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Syafina, L., & Harahap, N. (2019). *Metode penelitian akuntansi: Pendekatan kuantitatif*. (Laylan Syafina, S.E., M.Si.) Z-Library.
- Tabuk, S., & Banjar, K. (2023). 3 1,2,3. 2(02), 349–365.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>