

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAJEG KABUPATEN TANGERANG

Piski Yatul Hayat¹, Nurhadi², Seno Sudarmono Hadi³
hayatkiki14@gmail.com¹, nurhadi.nhd@bsi.ac.id², seno.ssh@bsi.ac.id³
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kecamatan adalah suatu instansi yang mempunyai tugas untuk melayani berbagai keperluan masyarakat yang dipimpin oleh camat dengan wilayah yang terletak pada bagian kota atau kabupaten. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan menguji suatu pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg kabupaten Tangerang secara parsial dan simultan. Penelitian ini memiliki 56 populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 56 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis dan pengujian yang digunakan adalah alat bantu IBM SPSS Versi 21. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 5.746, pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 9.153, serta motivasi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 315.091 sedangkan hasil dari uji regresi linier berganda yaitu : $Y = 3.693 + 1.412 X1 + 1.529 X2$. Dari persamaan tersebut memberikan suatu gambaran bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan kerja meningkatkan suatu kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACTS

A sub-district is an agency that is capable of serving various needs of the people led by the sub-district with an area located in the city or district. The purpose of this study is to analyze and test the influence of motivation and job training on employee performance at the Rajeg District Office, Tangerang Regency in a timely and simultaneous manner. This study has 56 populations and the sample used in this study is the entire population of 56 employees. The analysis method used in this study is the quantitative descriptive analysis method. Based on the results obtained that motivation has a positive and significant influence on employee performance of 5,746, job training has a positive and significant influence on employee performance of 9,153, and motivation and job training have a joint influence on employee performance of 315,091 while the results of the multiple linear regression test are: $Y = 3.693 + 1.412 X1 + 1.529 X2$. From this equation, it gives an idea that the influence of motivation and job training improves employee performance at the Rajeg District Office, Tangerang Regency.

Keywords: Motivation, Job Training, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin meningkat dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan di berbagai bidang industri dituntut untuk menjaga dan meningkatkan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia dinilai penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus didorong untuk bekerja sebaik-baiknya, diupayakan peningkatan operasional yang optimal, dan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki pegawai harus dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui motivasi dan pelatihan kerja.

Sumber Daya Manusia selalu dibutuhkan dalam segala bidang usaha. Dalam hal ini manusia menyediakan tenaga dan keahlian untuk melakukan proses produksi. Selain itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang memikirkan perencanaan, pengorganisasian, dan manajemen untuk menjamin kelancaran operasional bisnis. Fungsi ini terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang dalam hal ini setiap perusahaan selalu mempunyai manajer khusus yang mengelola bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Tempat para manajer dalam mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Motivasi

Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Pengertian motivasi menurut Nawawi motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Khaeruman, 2021). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga keinginan, dukungan, atau kebutuhan. Ia menginspirasi dan memotivasi seseorang untuk memenuhi dorongan hatinya, memungkinkannya bertindak dengan cara tertentu, dan memungkinkan tindakannya mengarah ke arah yang optimal. Motivasi berperan sebagai penggerak atau penyemangat bagi pegawai untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya adapun masalah yang terjadi di lapangan adalah terhadap peningkatan kinerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang yang terbilang rendah, hal ini tentunya dilihat dari segi motivasinya, hal tersebut diketahui melalui pengamatan situasi dan kondisi secara langsung karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja yang membosankan sehingga pegawai merasa jenuh dengan lingkungan tersebut, banyak pegawai yang lebih mengutamakan urusan pribadi, oleh karena itu, banyak pegawai yang berhalangan hadir karena berbagai sebab, kurang semangat dalam bekerja, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang dan juga terlihat dari pelayanan kepada Masyarakat setempat yang terlalu lambat dan menyulitkan masyarakat dalam berbagai kepentingan sehingga hal tersebut dapat membuat banyaknya keluhan dari masyarakat. Dan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang yaitu banyaknya pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri bahwa masih terdapat tanggung jawab serta tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, hal tersebut sangat penting tentunya dalam mencapai target kerja. Dalam hal ini Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang sangat membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun ada tiga indikator menurut George dan Jones dalam motivasi kerja yaitu: perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. (Setiawan, 2021).

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai Pelatihan adalah proses sistematis mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan bagi karyawan untuk melakukan tugas saat ini (Muh Said H & Firman, 2023). Pelatihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai dalam hal pemahaman, pengetahuan, praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan kegiatannya dan hal tersebut juga berkaitan dengan persyaratan yang akan dilaksanakan pada suatu pekerjaan yang diadaptasi oleh organisasi. Berdasarkan masalah yang terjadi di lapangan adalah masih adanya pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang yang membutuhkan

pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia, hal ini terlihat dari beberapa faktor seperti latar belakang Pendidikan, pengalaman, dan kemampuan, hal tersebut harus perlu diasah guna meningkatkan kinerja dan kemampuan para pegawai. Dengan penerapan pelatihan pada pegawai dapat membantu pegawai untuk mempermudah proses pekerjaan yang pada awalnya lambat dalam menangani masalah dan tugas sehingga dengan pelatihan yang diberikan hal tersebut akan membantu memberikan pemahaman untuk menangani lebih cepat dalam menyelesaikan masalah atau tugasnya. Dilihat dari latar belakang pendidikan yang berbeda – beda pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang hal tersebut menjadi pentingnya pelatihan untuk membantu pegawai dalam meningkatkan profesionalitas dan kemampuan dalam mencapai tujuan dan kepuasan kerja. Adapun ada lima indikator menurut Softan dalam pelatihan kerja yaitu: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, fasilitas pelatihan (Setiani Yeni & Desty Febrian Wenny, 2023).

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. (Silas, Lumintang, Ekonomi dan Bisnis, & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 2019). Pengertian Kinerja menurut Menurut Andersen (1995), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi nonfisik (intangible) (Ali & Erihadiana, 2021). Berdasarkan keterangan diatas masih banyak fenomena dan masalah yang terjadi Pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang adapun masalah atau fenomena yang terjadi adalah masih banyak kekurangan dalam pencapaian kinerja yang diinginkan dan kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat waktu, oleh karena itu masih banyak hal yang harus dilakukan oleh kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan kinerja yang diinginkan yaitu mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dan memberikan pelatihan terkait pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan dengan hal tersebut para pegawai dapat memahami alur pekerjaan atau tanggung jawab sehingga pekerjaan atau tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan baik dan cepat, dan Kantor Kecamatan Rajeg kabupaten Tangerang dapat mencapai target kerja yang diinginkan.

Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang, memberikan suatu fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai dalam mencapai tugas dan tanggung jawabnya, akan tetapi pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai memiliki semangat dan pengetahuan yang sama dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dilihat dari beberapa permasalahan bahwa ada sebagian pegawai tidak mempunyai semangat dan tidak memiliki dorongan untuk mencapai tujuan kerja serta suatu fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang yaitu terkait kesadaran pegawai yang kurang meningkatkan diri dalam menyelesaikan target kerja, Selain itu kurangnya pemahaman dan keahlian pegawai sehingga hal tersebut mengakibatkan kurangnya kemampuan pegawai dalam menangani, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan hal tersebut dapat mempengaruhi pada kinerja yang dimiliki sehingga dapat mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai. Adapun ada enam indikator menurut Sofyan dalam kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan (Setiani Yeni & Desty Febrian Wenny, 2023).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dilihat dari penelitian terdahulu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan populasi sebanyak 56 pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian pertanyaan penelitian yang dirancang untuk mengetahui seberapa baik responden memahami pertanyaan yang diajukan peneliti. Ghazali menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam pengujian validitas taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila r hitung $>$ (lebih dari) r tabel maka dapat dinyatakan valid atau signifikan tetapi apabila r hitung $<$ (kurang dari) r tabel maka dapat dinyatakan tidak valid atau tidak signifikan (dalam uji 2 sisi dengan sig. 0,05) (Syarifuddin & Al Saudi Ibnu, 2022).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi (X1)

| Variabel Item Pertanyaan | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan | |
|-----------------------------|-------------------------------------|------------|------------|-------|
| Motivasi (X1) | Motivasi 1 | 0.636 | 0,263 | Valid |
| | Motivasi 2 | 0.554 | 0,263 | Valid |
| | Motivasi 3 | 0.651 | 0,263 | Valid |
| | Motivasi 4 | 0.530 | 0,263 | Valid |
| | Motivasi 5 | 0.614 | 0,263 | Valid |
| | Motivasi 6 | 0.654 | 0,263 | Valid |

Sumber : Data Olahan (2024)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

| Variabel | Item Pertanyaan | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
|-------------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X2) | Pelatihan Kerja 1 | 0.830 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 2 | 0.752 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 3 | 0.678 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 4 | 0.720 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 5 | 0.679 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 6 | 0.750 | 0,263 | Valid |
| | Pelatihan Kerja 7 | 0.720 | 0,263 | Valid |

Sumber : Data Olahan (2024)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Variabel | Item Pertanyaan | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|--------------------|-------------------------------------|------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja Pegawai 1 | 0.667 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 2 | 0.496 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 3 | 0.685 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 4 | 0.669 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 5 | 0.675 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 6 | 0.641 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 7 | 0.685 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 8 | 0.671 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 9 | 0.620 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 10 | 0.827 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 11 | 0.638 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 12 | 0.590 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 13 | 0.649 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 14 | 0.747 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 15 | 0.507 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 16 | 0.526 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 17 | 0.619 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 18 | 0.664 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 19 | 0.676 | 0,263 | Valid |
| | Kinerja Pegawai 20 | 0.627 | 0,263 | Valid |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada variabel motivasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari pada r-tabel 0,263, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator valid. Dan pada penelitian ini semua pernyataan digunakan seluruhnya tanpa ada satu pernyataan yang dihilangkan peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubah atau konstruk (Syarifuddin & Al Saudi Ibnu, 2022). Menurut Ghozali nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0,60 (Ono, 2020). Jadi karakteristik pengujian pada uji reliabilitas adalah apabila suatu variabel yang digunakan menunjukkan suatu nilai cronbach's alpha > dari nilai 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------|------------------|---------------------------|------------|
| Motivasi (X1) | 0.656 | > 0.60 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja (X2) | 0.855 | > 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.926 | > 0.60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel motivasi (X1), pelatihan kerja(X2) dan kinerja pegawai(Y), mendapatkan nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel dapat dinyatakan reliabel dan juga pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dalam proses penelitian selanjutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda adalah suatu metode yang dapat menganalisis suatu variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis regresi linier berganda memberikan suatu penjelasan terkait ada atau tidaknya suatu pengaruh yang positif atau negatif dari setiap variabel (Indriadi Donny & Iman Sumantri Indra, 2020).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| | (Constant) | 3.693 | 3.728 | | .991 | .326 |
| 1 | MOTIVASI | 1.412 | .246 | .387 | 5.746 | .000 |
| | PELATIHAN KERJA | 1.529 | .167 | .616 | 9.153 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan (2024)

4. Uji Hipotesis T

Uji T merupakan salah satu metode pengujian uji statistik parametrik. Menurut Ghozali uji statistik T adalah suatu uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian statistik T dalam penelitian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Diterima atau ditolak uji T ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut (Syarifuddin & Al Saudi Ibnu, 2022):

- Jika nilai t -hitung $<$ t -tabel dan nilai sig $>$ 0,05 maka hipotesis 0 di terima dan hipotesis 1 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t -hitung $>$ t -tabel dan nilai sig $<$ 0,05, maka sebaliknya yaitu hipotesis 0 ditolak dan hipotesis 1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara signifikan terhadap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| | (Constant) | 3.693 | 3.728 | | .991 | .326 |
| 1 | MOTIVASI | 1.412 | .246 | .387 | 5.746 | .000 |
| | PELATIHAN KERJA | 1.529 | .167 | .616 | 9.153 | .000 |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan, bahwa variabel motivasi memiliki nilai t -hitung sebesar 5.7464 $>$ t -tabel 2.00575 dan nilai sig 0.000 $<$ 0.05. artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara yang positif terhadap variabel kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis F

Uji F atau (uji simultan) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu variabel independen yang dapat mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen. Keputusan dalam pengujian ini didasarkan pada nilai F yang terdapat pada tabel ANOVA (Syarifuddin & Al Saudi Ibnu, 2022).

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | Regression | 4639.766 | 2 | 2319.883 | 315.091 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 390.216 | 53 | 7.363 | | |
| | Total | 5029.982 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan dari tabel IV.14 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 315.091 $>$ 3.172 dan nilai sig 0.000 $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi dan pelatihan kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Dalam uji koefisien determinasi parsial, bertujuan memperoleh terkait pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Motivasi (Parsial)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .894 ^a | .800 | .796 | 4.31848 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan dari tabel IV.15 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada variabel motivasi memiliki nilai sebesar 80.0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 20% yang dijelaskan oleh variabel diluar pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (Parsial)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .935 ^a | .874 | .872 | 3.42449 |
| a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel pelatihan kerja memiliki nilai sebesar 87,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.. Sedangkan sisanya 12.6% yang dijelaskan oleh variabel diluar pada penelitian ini.

7. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Koefisien determinasi simultan sering dilihat pada prinsip yang mempertimbangkan besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan yaitu variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .960 ^a | .922 | .919 | 2.71341 |
| a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel IV.17 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel motivasi dan pelatihan kerja sebesar 92,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 7,8% yang dijelaskan oleh variabel diluar pada penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dijelaskan bahwa Variabel motivasi (X1) mempunyai suatu nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.421, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka dapat dinyatakan H_0 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Bian Raharjo, Tannady, Adinugroho, Kraugusteeliana, & Gultom, 2023), menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial dapat dinyatakan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dijelaskan bahwa Variabel pelatihan kerja (X2) mempunyai suatu nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.529. maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). maka dapat dinyatakan bahwa H_0 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Kurniawan Robby & Sutiyanti, 2021) , menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai suatu nilai signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya variabel pelatihan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai atau karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan di atas, maka dapat menunjukkan suatu pengaruh dari setiap variabel motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) yang mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa kedua variabel motivasi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji dari pengujian F maka dapat diketahui bahwa motivasi dan pelatihan kerja terbukti mempunyai suatu pengaruh yang simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan di atas tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja pada kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat suatu pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang.
2. Terdapat suatu pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rajeg Kabupaten Tangerang.
3. Terdapat suatu pengaruh antara variabel motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg kabupaten Tangerang secara bersamaan.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa suatu kinerja pegawai dapat meningkat apabila instansi atau organisasi mampu memberikan suatu motivasi dan pelatihan kerja kepada setiap pegawai, dengan begitu pegawai akan lebih bersemangat dan lebih memahami atas suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani, Eliza, D. D. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Itama Bekasi. 14, 65–74
- Damayanti, W. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II. 1(1).
- Faridah Nur, Muryati, T. K. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan). 2(11), 1543–1564.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.
- Husiyanti, D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Promosi Jabatan di PT . Jalan tol Lingkar luar Jakarta. 65.

- Lely Balqis Hasanah. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. 17(2), 1338–1351.
- Maspawati Tokang, & Andi Supriadi. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 98–107. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i1.310>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan Ke)*. Bandung.
- Suhardi Sartika Dewi, Arie F. Kawulur, J. F. S. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75–88.
- Suwardewa, K. D., Widnyana, I. W., & Sukadana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 4(6), 227–236.
- Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.
- Zainudin. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4(1), 1–15.