

ABSTRAK

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KOTA KUPANG**

Menurut Stoner (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Kinerja menurut Mangkunegara (2015) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Khaeruman,dkk (2021), kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam

menghidupkan organisasi tersebut. Dalam hal ini seorang pimpinan harus melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja para bawahannya. Menurut Priansa (2017), Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Humaidi (2024) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang. Dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisa Regresi Linier Berganda, Uji parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian ini yang digunakan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda yang memperlihatkan pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai konstanta α sebesar 31.804 sedangkan koefisien $b_1 = 0,221$, $b_2 = 0,343$. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 31.804 + 0.221 X_1 + 0.343 X_2 + e$

Selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) ditemukan Nilai $T_{hitung} 3.065 > T_{tabel} 2,024$ dan tingkat $t = 0,004$. Oleh karena nilai signifikan $< 0,05$. Maka, $H_0 (b_1 \neq 0)$ ditolak dan $H_a (b_1 = 0)$ diterima yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). diketahui bahwa untuk variabel Motivasi Kerja (X2) ditemukan Nilai $T_{hitung} 3.114 > T_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $t = 0,004$. Oleh karena nilai signifikan $< 0,05$. Maka, $H_0 (b_1 \neq 0)$ ditolak dan $H_a (b_1 = 0)$ diterima, artinya bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0.550 atau 55,0%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 55,0%. Sedangkan pengaruh sebesar 45% disebabkan oleh factor lainnya yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai