

ANALISIS PENGARUH DIKLAT DAN MOVITASI TERHADAP KINERJA DANKAR

ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRAINING AND MOVITATION ON DANKAR'S PERFORMANCE

Agus Sugeng Setiawan
STIE Dharma Bumiputera
Korespondensi penulis : agussugeng08@gmail.com

Heri Sasono
STIE Dharma Bumiputera
E-mail : heribtc@yahoo.co.id

Abstract. *Education, training and motivation greatly affect the performance of employees of an organization. The purpose of this study was to analyze the effect of education, training and motivation on the performance of the Fire and Rescue Service Sub-dept. of Sector 2, Palmerah District, West Jakarta. The research population was 80 people and the research sample, that is, all the population was used as the research sample (census). The analysis method uses correlation, determinant coefficient, multiple linear regression analysis, t test, F test (Anova) with SPSS software.*

The results of the study were only education which had no significant effect, while training and motivation had a significant effect on employee performance, while simultaneously had a significant effect on the performance of the Fire Service Sub-dept. Linear Regression Analysis $Y = 0.617 + 0.150 X1 + 0.222 X2 + 0.158 X3$ and the determinant coefficient is 80.1%.

Keywords: *education, training, motivation and performance.*

Abstrak. Pendidikan, pelatihan dan motivasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor 2 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Populasi penelitian sebanyak 80 orang dan sampel penelitian yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian (sensus). Metode analisis menggunakan korelasi, koefisien determinan, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (Anova) dengan Software SPSS. Hasil penelitian hanya pendidikan yang tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Damkar. Analisis Regresi Linier $Y = 0,617 + 0,150 X1 + 0,222 X2 + 0,158 X3$ dan koefisien determinan sebesar 80,1 %.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, motivasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia salah satu asset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut, karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu condition sine qua non, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak dapat maju dan berkembang sehubungan dengan peranan manusia yang sangat penting dan strategis dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta sangat perlu dalam pengembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi langsung terpenting dalam organisasi pemerintah.

Suku Dinas Pemadam Kebakaran Provinsi DKI Jakarta memiliki tugas penting sesuai Undang Undang No. 23 Tahun 2014 yaitu:

- a. Pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya beracun kebakaran
- b. Inspeksi peralatan proteksi kebakaran
- c. Investigasi kejadian kebakaran
- d. Pemberdayaan masyarakat
- e. Pemetaan rawan kebakaran

Berdasarkan UU diatas, maka peran petugas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan perlu ditingkatkan kembali baik pendidikan dan pelatihan serta pemberian motivasi agar kinerja para pegawai terus meningkat sesuai harapan organisasi.

Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Aspek pendidikan dan pelatihan semakin penting dan mendesak dalam peningkatan kualitas aparat atau pegawai agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang sangat diliputi

dengan berbagai penyakit birokrasi, kinerja yang rendah, menurunnya produktivitas dan mutu serta kompleksitas masalah pembangunan yang semakin meningkat.

Pendidikan sangat berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Flippo). Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial (Bella). Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab how.

Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk memastikan efisiensi operasi jangka panjang. Fungsi pendidikan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting yaitu: Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan.

Selain Pendidikan dan Pelatihan, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor 2 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Rivai (2009:2) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”. Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa: “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Schuler dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendidikan

Pendidikan menurut Kneller dalam Septarina (2017:13) pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Menurut Samsudin (2010:110) Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan

bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan.

Triwanto (2015:23-24) Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Horne (2012:13) mengatakan bahwa pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 dikutip oleh Tirtaraharja & Sulo (2010:129) tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi dari beberapa ahli.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dikutip Sinambela (2017:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dari kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara tegas dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi pegawai.

Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan–tujuan dari pelaksanaan pelatihan, menurut Simamora dalam Triasmoko, dkk (2014:19) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki Kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, pertama pelatihan strategis memungkinkan professional sumber daya manusia dan pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan tujuan organisasi, bekerja sama dengan atasan untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional.

Simamora dalam Triasmoko, dkk (2014:22-23) ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:93) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Hamali (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017:146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya, baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

Mohamad Mahsun (2016:25) menyatakan bahwa: “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Menurut Gibson dalam Nawawi (2016:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang di tentukan oleh kemmampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2015:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai

CEMERLANG

Vol.2, No.2 MEI 2022

e-ISSN: 2962-3596; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 22-47

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya Hasibuan dalam Sutrisno (2015:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Human Performance = Ability + Motivation
- b. Motivation = Attitude + Situation
- c. Ability = Knowledge + Skill

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor 2 Palmerah Jakarta Barat yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2016:82), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016:61), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, berjumlah 80 orang.

No	Jabatan	Usia			Jumlah	Ket
		20 - 30	31 - 45	45 - 58		
1	Kepala Sektor	-	-	1	1	
2	Staff	-	1	1	2	
3	Operasional PNS	8	25	5	38	
4	Operasional PJLP	24	13	1	38	
5	Cleaning Service	-	-	1	1	
Jumlah Total					80	

Sumber : Suku Dinas Palmerah, Jakbar

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2018:213). Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

- 1) Studi Lapangan
Yaitu mencari dan memperoleh data dari pegawai sebagai responden yang penulis teliti.
- 2) Observasi
Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.
- 3) Wawancara
Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan melakukan wawancara langsung.
- 4) Kuesioner
Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara online dengan menyebar angket kepada pegawai dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang penulis gunakan dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Angket

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016:192) “Angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti”. Untuk penyusunan angket penelitian ini menggunakan skala Likert (skor 1 sampai 5).

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Metode Analisis Data**1. Uji Instrumen Data**

Menurut Sugiyono (2019:156) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting yaitu valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Pada uji asumsi klasik ada beberapa uji yang dapat dipakai sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05, maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Ghozali (2016:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel terikat kinerja (Y) adalah linear.

a) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel terikat kinerja (Y) adalah tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134).

3. Koefisien Determinasi Dan Analisis Regresi Berganda

a) Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi r^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

b). Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:277), Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabelindependen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan, sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS Versi 25 pada table coefficients dalam kolom Sig.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

4.2.1 Deskripsi Data Responden

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, data responden berdasarkan jenis kelamin dan usia responden sebagai berikut:

Tabel. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frek	%
Laki-Laki	79	98,75
Perempuan	1	1,25
Total	80	100

Sumber: data hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden adalah Laki-Laki sebanyak 79 orang atau 98,75% dan sisanya perempuan sebanyak 1 orang atau 1,25%.

Tabel. Usia Responden

Usia	Frek	%
< 25 tahun	11	13,75
25 s.d 45 tahun	63	78,75
> 45 tahun	6	7,5
Total	80	100

Sumber: data hasil penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 11 orang (13,75%) dan usia antara 25 – 45 tahun sebanyak 63 orang (78,75%) dan usia diatas 45 tahun sebanyak 6 orang (7,50%).

1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria dalam uji validitas ini adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$, berarti valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$, berarti tidak valid

Tabel. Hasil Uji Validitas Pendidikan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
item1	0.725	0.2199	<i>Valid</i>
item 2	0.853	0.2199	<i>Valid</i>
item 3	0.829	0.2199	<i>Valid</i>
item 4	0.806	0.2199	<i>Valid</i>
item 5	0.814	0.2199	<i>Valid</i>
item 6	0.828	0.2199	<i>Valid</i>

Sumber: data hasil spss.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid untuk mengukur variabel pendidikan. Dasar perhitungan rtabel yaitu tabel df = n-2 (80-2) = 78. tabel df 78 = 0.2199.

Tabel. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
item1	0.883	0.2199	<i>Valid</i>
item2	0.893	0.2199	<i>Valid</i>
item3	0.890	0.2199	<i>Valid</i>
item4	0.887	0.2199	<i>Valid</i>
item5	0.851	0.2199	<i>Valid</i>
item6	0.841	0.2199	<i>Valid</i>
item7	0.899	0.2199	<i>Valid</i>
item8	0.881	0.2199	<i>Valid</i>
item9	0.864	0.2199	<i>Valid</i>
item10	0.783	0.2199	<i>Valid</i>

Sumber: data spss.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh butir pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid untuk mengukur

variabel pelatihan. Dasar perhitungan rtabel yaitu tabel $df = n-2$ ($80-2$) = 78. tabel df 78 = 0.2199.

Tabel. Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
item1	0.717	0.2199	<i>Valid</i>
item2	0.655	0.2199	<i>Valid</i>
item3	0.802	0.2199	<i>Valid</i>
item4	0.799	0.2199	<i>Valid</i>
item5	0.849	0.2199	<i>Valid</i>
item6	0.814	0.2199	<i>Valid</i>
item7	0.730	0.2199	<i>Valid</i>
item8	0.797	0.2199	<i>Valid</i>
item9	0.630	0.2199	<i>Valid</i>
item10	0.836	0.2199	<i>Valid</i>

Sumber: data hasil spss.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid untuk mengukur variabel motivasi. Dasar perhitungan rtabel yaitu tabel $df = n-2$ ($50-2$) = 48. tabel df 48 = 0.2787.

Tabel. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
item1	0.925	0.2199	<i>Valid</i>
item2	0.947	0.2199	<i>Valid</i>
item3	0.906	0.2199	<i>Valid</i>
item4	0.778	0.2199	<i>Valid</i>
item5	0.806	0.2199	<i>Valid</i>

Sumber: data spss.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid untuk mengukur variabel kinerja. Dasar perhitungan r_{tabel} yaitu tabel df = n-2 (80-2) = 78. tabel df 78 = 0.2199.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Pendidikan (X1)	0.893	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.962	Reliabel
Motivasi (X3)	0.913	Reliabel
Kinerja (Y)	0.915	Reliabel

Sumber: data spss

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur seluruh variabel.

3). Uji Asumsi Klasik

a). Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresinya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki data terdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34711564
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760

Sumber: data spss

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi $0,760 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.617	1.178		.523	.602		
1 PENDIDIKAN	.150	.092	.165	1.620	.109	.239	4.187
PELATIHAN	.222	.053	.463	4.199	.000	.204	4.891
MOTIVASI	.158	.037	.339	4.331	.000	.407	2.459

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0.10. Nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, sehingga berdasarkan nilai tolerance dan VIF seluruh variabel bebas tidak saling berkorelasi, sehingga memenuhi asumsi karena tidak terjadi multikolinieritas.

c). Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel. Hasil Uji Linieritas

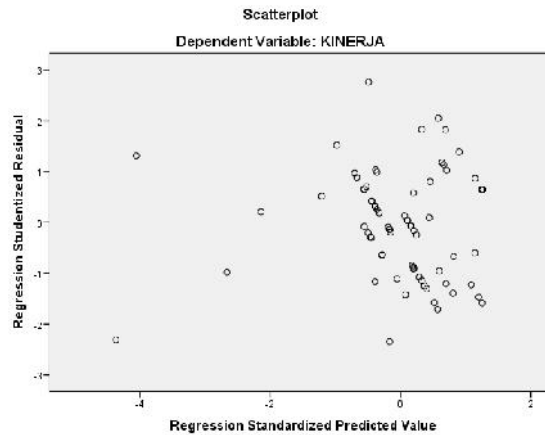
Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Status
Pendidikan (X1)	0.101	Linier
Pelatihan (X2)	0.217	Linier
Motivasi (X3)	0.150	Linier

Sumber: data hasil spss

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 disetiap variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (X) memiliki asumsi linieritas dengan variabel terikat (Y).

d). Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat grafik plot antara *Regression Studentized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value* di mana gangguan heteroskedastisitas akan tampak dengan adanya pola tertentu pada grafik.



Gambar. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui dari *grafik scatter plot* diatas diketahui bahwa seluruh titik tersebar secara merata dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik yang diwakili oleh kinerja. Titik kinerja pada grafik menyebar, yang bermakna bahwa tidak ada gangguan *heterokedastisitas* pada model penelitian ini.

4. Hasil Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan teknik regresi linier berganda dengan memasukkan variabel independen dan variabel dependen ke dalam persamaan regresi.

**Tabel. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	.617	1.178		.523	.602		
1 PENDIDIKAN	.150	.092	.165	1.620	.109	.239	4.187
PELATIHAN	.222	.053	.463	4.199	.000	.204	4.891
MOTIVASI	.158	.037	.339	4.331	.000	.407	2.459

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data hasil spss

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,617 + 0,150 X1 + 0,222 X2 + 0,158 X3$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,617 = Apabila nilai seluruh variabel X1, X2, X3 = 0, maka nilai kinerja akan konstan sebesar 0,617 satuan.
- b. Nilai koefisien X1 sebesar 0,150 = Apabila Pendidikan meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,150 satuan.
- c. Nilai koefisien X2 sebesar 0,222 = Apabila pelatihan meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,222 satuan.
- d. Nilai koefisien X3 sebesar 0,158 = Apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,049 satuan.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dengan uji t adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel. Hasil Uji t
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.617	1.178		.523	.602
PENDIDIKAN	.150	.092	.165	1.620	.109
PELATIHAN	.222	.053	.463	4.199	.000
MOTIVASI	.158	.037	.339	4.331	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data hasil spss

Tabel diatas, hasil pengujian uji parsial menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel independen.

a. Variabel Pendidikan, mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,109. Nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya, Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Pelatihan, mempunyai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Variabel Motivasi, mempunyai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dengan uji F adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.143	3	204.381	108.401	.000 ^b
	Residual	145.178	77	1.885		
	Total	758.321	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber: data hasil spss

Tabel diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi Adjusted (R^2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variabel dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1.

Tabel. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.809	.801	1.373	2.367

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) sebesar 0.801. Yang berarti bahwa sebesar 80,1% kinerja dipengaruhi oleh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi. Sedangkan pengaruh variabel yang tidak diteliti adalah sisanya yaitu sebesar 19,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut (a). Nilai uji signifikansi variabel Pendidikan berpengaruh tidak signifikan, sedangkan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Secara simultan Variabel Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan dengan Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.801 yang berarti, 80,1% kinerja dipengaruhi oleh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi, sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa rekomendasi:

- a) Instansi terus mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan beban kerja untuk menunjang pekerjaannya serta mendapatkan evaluasi antara pelatihan dan penerapannya di lapangan.
- b) Karena dalam kondisi wabah covid-19 ini keadaan tidak menentu maka perlu ada dorongan yang kuat dari eksternal terutama dari pimpinan untuk memotivasi pegawainya agar lebih giat lagi bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya seperti: gaya kepemimpinan, disiplin, komitmen organisasi dan lain-lain yang belum diteliti.

CEMERLANG**Vol.2, No.2 MEI 2022**

e-ISSN: 2962-3596; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 22-47

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Dian Permana, Aji Sulistiyo. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Makmur. Journal Bisnis dan Manajemen; Vol. 1 No. 12 Tahun 2017.

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas, PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Ara & Machali, Imam. (2012). Pengelolaan Pendidikan. Bandung: Pustaka Educa.

Horne, James C. Van dan John M Wachowicz Jr. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan (Edisi 13). Jakarta : Salemba Empat.

Ismaniar, Hetty. (2017). Manajemen Unit Kerja, Edisi pertama, Yogyakarta: Deepublish.

Larius, Sinaga. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Prima Depok. Jurnal Ilmiah Bisnis & Manajemen, Vol 4 No 12 (2016).

Mahsun, Mohamad. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nawawi, Hadari. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta:Rineka Cipta.
- Rachmawati, Kusdyah, Ike. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzal, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Samsudin, Sadali, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi ketiga). Bandung: PT. Pustakaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sri Wisma Yuni, Harif Amali, Ice Kamela. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Intrinsic Reward Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman). *ejurnal.bunghatta.ac.id*. Vol.3 No. 2 tahun 2013.
- Sugiyono, MD Rahadhini. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gabus Kabupaten Grobogan. Universitas Slamet Riyadi Surakarta; *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 1 Juni 2016.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

CEMERLANG

Vol.2, No.2 MEI 2022

e-ISSN: 2962-3596; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 22-47

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.

Tirtarahardja, Umar & S.L. La Sulo. (2010). Pengantar Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Tohardi, Ahmad. (2011). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.

Triasmoko, Denny. dkk. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jurnal.

Triwanto Teguh, (2015). Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Undang Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Tugas Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan.

Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.