

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN DIKLAT PEGAWAI SEBAGAI
UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KANTOR KECAMATAN NGADIROJO
KABUPATEN WONOGIRI**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelas Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan

**DWI SETIAWAN
NIM : C0120023**

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M
Pembimbing 2 : Abdullah Zailani, SE, SAg. MPd M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
S U R A K A R T A
2 0 2 3**



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Efektivitas Pelaksanaan Diklat Pegawai Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten wonogiri

NAMA : DWI SETIAWAN

NIM : C0120023

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 26 Mei 2023



DWI SETIAWAN



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Efektivitas Pelaksanaan Diklat Pegawai Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri

NAMA : DWI SETIAWAN

NIM : C0120023

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 26 Mei 2023

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Abdullah Zailani, SE, SAg, MPd M.Si)
NIDN : 0625125701

Pembimbing I

(Dra. Mrfrahayu Rumaningsih, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Efektivitas Pelaksanaan Diklat Pegawai Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri

NAMA : DWI SETIAWAN
NIM : C0120023

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji Pada
Tanggal, 23 Juni 2023

Dosen Penguji :

1. Dr. Rini Adiyani, S.Sos, SE, MM (Ketua)
2. Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM (Sekretaris)
3. Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM (Anggota)

Tanda tangan

.....

.....

.....

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Tunas
Pembangunan Surakarta

(Dra. Sri Wijastuti, M.M)
NIDN : 0608106401



Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

(Abdullah Zailani, SE, SAg. MPd, M.Si)
NIDN : 0625125701



**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN DIKLAT PEGAWAI SEBAGAI
UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KANTOR KECAMATAN NGADIROJO
KABUPATEN WONOGIRI**

Dwi Setiawan, Mrihrahayu, Zailani
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: gowansetya.gs@gmail.com

ABSTRAKSI: Untuk mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaan diklat pegawai sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia di kantor kecamatan ngadirojo kabupaten wonogiri Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri.

Objek penelitian ini adalah sumber daya manusia di kantor kecamatan ngadirojo kabupaten wonogiri Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Alasan memilih lokasi tersebut karena merupakan daerah asal penulis sehingga memudahkan penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama proses penelitian. Variabel dalam penelitian ini Persepsi , Motivasi Kerja , Fasilitas Kerja, Kinerja alumni (variabel dependen/terikat).

Hasil penelitian disimpulkan bahwa Persepsi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika persepsi meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai. Motivasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai. Variabel fasilitas kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika fasilitas kerja naik (semakin baik) maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: persepsi, motivasi kerja, fasilitas kerja, kinerja alumni.

ABSTRACTION: To determine the level of effectiveness of the implementation of employee training as an effort to increase human resources at the Ngadirojo Sub-District Office, Wonogiri Regency, Ngadirojo Sub-District Office, Wonogiri Regency.

The object of this research is human resources at the Ngadirojo Sub-District Office, Wonogiri Regency, Ngadirojo Sub-District Office, Wonogiri Regency. The reason for choosing this location is because it is the author's home area, making it easier for the author to obtain the data needed during the research process. The variables in this study are Perception, Work Motivation , Work Facilities, Alumni performance.

The results of the study concluded that individual perception has a significant effect on employee performance and has a positive influence. This means that if perception increases, it will increase employee performance. Individual motivation has a significant effect on employee performance and has a positive influence. This means that if work motivation increases, it will increase employee performance. Individual work facility variables have a significant effect on employee performance and have a positive influence. This means that if work facilities increase (the better) it will improve employee performance.

Keywords: perception, work motivation, work facilities, alumni performance.

Latar Belakang Masalah

Keberadaan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis guna melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh. Untuk maksud tersebut memang ada landasan hukum yang mengatur, baik melalui PP No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, Kepmenpan No. 42 tahun 2001 tentang pembinaan pegawai negeri, dan Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2003 tentang peningkatan kompetensi aparatur. Hanya saja perlu dipertimbangkan mengenai bentuk pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan, sehingga pengembangan kompetensi dapat memberikan nilai manfaat untuk menunjang kelancaran tugas.

Pegawai Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri telah melaksanakan berbagai diklat sesuai dengan kebutuhan pemerintah guna mewujudkan tercapainya tujuan unit kerja. Berbagai macam diklat tersebut dapat menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang dipersiapkan sebagai pejabat yang menduduki jabatan struktural dan untuk jabatan fungsional di bidang pemerintahan. Bagi pegawai negeri sipil yang telah selesai mengikuti Diklat diharapkan dapat menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperolehnya pada pelaksanaan tugas pekerjaan dan dapat merubah sikap kerjanya setelah mereka kembali ke instansi masing-masing.

Melalui penelitian ini sebagai suatu program Diklat yang telah terlaksana di lingkungan Kabupaten

Wonogiri khususnya para pegawai yang berasal dari Kantor Kecamatan Ngadirojo perlu dievaluasi pelaksanaan dan dampak keberhasilannya, dengan pertimbangan : (1) belum adanya standarisasi keberhasilan diklat di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo (2) memperhatikan latar belakang peserta, usia peserta akan mempengaruhi kegairahan belajar mereka saat kuliah, demikian juga dengan beragamnya pangkat, golongan dan jabatan serta peserta diklat perlu diungkap secara jelas.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Dengan pertimbangan pada lokasi tersebut terdapat permasalahan mengenai pengaruh antara persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai yang penulis temukan, sehingga perlu diteliti untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah efektivitas peningkatan SDM di lingkungan pegawai Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri dilihat dari kinerja pegawai.
- 2) Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu persepsi (X_1), motivasi(X_2), dan fasilitas kerja (X_3).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan kejelasan variabel penelitian yang digunakan dan untuk memudahkan jalannya penelitian dan pembahasan, maka diperlukan adanya definisi konsep. Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Persepsi
Suatu tanggapan atau pandangan peserta diklat terhadap kegiatan peningkatan keahlian dan keterampilan dalam bekerja melalui pelatihan dan pendidikan.
- b. Motivasi
Suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan.
- c. Fasilitas kerja
Kelengkapan proses belajar mengajar untuk meningkatkan kegiatan diklat.
- d. efektivitas peningkatan SDM (Kinerja pegawai)
Yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral dan etika.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri, yaitu sebanyak 72 pegawai.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini dengan ketentuan pegawai yang sudah pernah mengikuti pendidikan penjenjangan dengan jumlah 44 responden yang diambil dari 14

bagian yang ada di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Dalam pengumpulan data, penulis akan menyebarkan kuesioner yang akan diisi oleh responden terpilih yaitu pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Hal ini dilakukan agar penulis mendapatkan data secara obyektif dan relevan. Dengan metode ini dapat diketahui data mengenai persepsi, motivasi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai para responden dengan menggunakan serangkaian pertanyaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan sebaran nilai dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari tiga macam, yaitu:

1) Uji Normalitas U_t

Asumsi normalitas gangguan U_t adalah penting sekali mengingat uji validitas pengaruh variabel independen baik secara serempak (uji F) maupun sendiri-sendiri (uji t) dan estimasi nilai variabel dependen mensyaratkan hal ini. Apabila asumsi ini tidak dipenuhi, maka kedua uji ini dan estimasi nilai variabel dependen adalah tidak valid untuk sampel kecil

atau tertentu (Gujarati, 2012 : 143). Uji normalitas U_t yang digunakan disini adalah uji Kolmogorov Smirnov.

2) Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah suatu kondisi dimana satu atau lebih variabel bebas berkorelasi dengan variabel bebas lainnya, atau dengan kata lain suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini digunakan metode Marquardt (Gujarati, 2012: 166-167).

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana variabel pengganggu tidak mempunyai varians yang sama. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode uji white (Gujarati, 2012 : 366).

c. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah seperti berikut: (Abdul Hakim, 2017: 342)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas peningkatan SDM (Kinerja Pegawai)

X_1 = Persepsi

X_2 = Motivasi

X_3 = Fasilitas Kerja

b_1 , b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi

e adalah residual dari regresi yang diestimasi

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (koefisien regresi simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas peningkatan SDM (kinerja). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 diterima dan H_A ditolak jika nilai p value > nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak dan H_A diterima jika nilai p value < nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji t (koefisien regresi parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara individual antara variabel persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap efektivitas peningkatan SDM (kinerja). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai p value > nilai $\alpha = 0,05$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terdapat variabel dependen.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai P value < nilai $\alpha = 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen.

3) Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2018: 246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jenis kelamin responden, yang dapat dilihat pada tabel V.1.

Tabel V.1.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	70,45
Perempuan	13	29,54
Total	44	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel V.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, hal ini disebabkan karena kebanyakan pekerjaan yang ada di Kantor Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri adalah di bidang pengairan, jenis pekerjaan yang cocok dikerjakan oleh kaum laki-laki.

2. Usia Pegawai

Dalam penelitian ini, digunakan batas usia minimum 37 th dengan pembagian menurut usia menjadi empat kategori yaitu kurang dari 37 th, antara 38 – 43 th, dan seterusnya. Adapun jumlah penyebarannya

beserta persentase masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

Tabel. V.2. Usia pegawai

Usia	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 25 th	6	13,64
26 th – 35 th	12	27,27
36 th – 45th	18	40,91
Lebih dari 46 th	8	18,18
Total	44	100,00

Sumber : Data primer diolah.

Dari Tabel V.2. dapat diketahui bahwa usia berkisar antara 36 th – 45 th merupakan jumlah pegawai yang terbanyak yaitu 18 orang (40,91%), disusul pegawai dengan usia 26 th – 35 th sebanyak 12 orang (27,27%), dan paling sedikit jumlahnya adalah pegawai berusia kurang dari 25 th sebanyak 6 orang (13,64%), lebih dari 46 th sebanyak 8 orang (18,18%).

3. Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan pegawai dibedakan menjadi 4 kelompok. Jumlah dan persentasenya adalah sebagai berikut :

Tabel. V.3.

Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	19	43,18
SMK	7	15,91
D3	15	34,09
S1	3	6,82
Total	44	100,00

Sumber : Data primer diolah.

Dari Tabel V.3. dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan SMA merupakan jumlah tingkat pendidikan pegawai yang terbanyak yaitu 19 orang (43,18 %), kemudian tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang (34,09 %), disusul pegawai

dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 7 orang (15,91 %) dan paling sedikit jumlahnya adalah pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 3 orang (6,82 %).

4. Masa Kerja Pegawai

Dalam penelitian ini masa kerja pegawai dibedakan menjadi 4 kelompok. Adapun jumlah dan persentase masing-masing adalah sebagai berikut

Tabel v.4.
masa kerja pegawai

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 7 th	4	9,10
8 th – 15 th	8	18,18
16 th – 23th	27	61,36
Lebih dari 24 th	5	11,36
Total	44	100,00

Sumber : Data primer diolah.

Dari Tabel V.4. dapat diketahui bahwa masa kerja berkisar antara 16th – 23th merupakan jumlah masa kerja pegawai yang terbanyak yaitu 27 orang (61,36%), kemudian masa kerja 8 th–15 th sebanyak 8 orang (18,18%), disusul pegawai dengan masa kerja lebih dari 24 th sebanyak 5 orang (11,36%) dan paling sedikit jumlahnya adalah pegawai dengan masa kerja kurang dari 7 th sebanyak 4 orang (9,10%).

5. Persepsi Responden Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Diklat Penjenjangan

Berdasarkan data yang dapat penulis kumpulkan dari responden, maka dalam bab ini akan dibahas mengenai Evaluasi Efektivitas Pelaksanaan Diklat Penjenjangan

Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kantor Ngadirojo Kabupaten Wonogiri dengan di tinjau dari kinerja mereka. Adapun urutan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan analisis regresi linier berganda, menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan uji t, menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) dengan uji F dan menguji sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

B. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel v.6

Hasil uji statistik deskriptif

Statistics					
		Kinerja Alumni	Persepsi	Motivasi	Fasilitas Kerja
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		35,6136	29,0000	27,0455	25,3864
Median		36,0000	28,5000	28,0000	26,0000
Mode		34,00 ^a	32,00	28,00	25,00
Std. Deviation		2,15898	2,43998	3,01125	3,57131
Minimum		30,00	25,00	20,00	18,00
Maximum		40,00	32,00	31,00	32,00
Sum		1567,00	1276,00	1190,00	1117,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

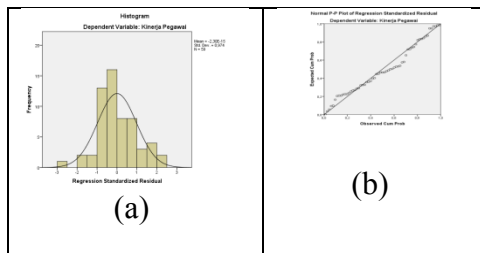
Sumber: lampiran 5. hasil olahan SPSS 2022.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas grafik p-plot adalah sebagai berikut:



Sumber : Olahan SPSS 2021

Hasil output SPSS pada Gambar (a) grafik histogram, maka dapat diperhatikan antara sebaran data penelitian dan kurva normal. Hal ini juga ditunjukkan oleh Gambar (b) yaitu Normal Probability Plots. Uji normalitas pada Normal Probability Plot dilakukan dengan mengamati pola sebaran kumulatif data aktual dengan sebaran kumulatif sebaran normal. Pola sebaran normal digambarkan dengan garis-garis diagonal pada grafik, sedangkan pola sebaran data diwakili oleh titik-titik. Jika pola sebaran data mengikuti garis diagonal, maka sebaran data berdistribusi normal. Gambar (b) menunjukkan bahwa pola sebaran data cenderung mengikuti pola garis diagonal atau sebaran normal sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Selanjutnya, Tabel V.7, menunjukkan hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel v.7

Tabel uji *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,33695156
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,097

Kolmogorov-Smirnov Z	,940
Asymp. Sig. (2-tailed)	,340
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Olahan SPSS 2022

Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,340 dimana dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) diperoleh syarat sebagai berikut :

- 1) Jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data tersebar secara normal;
- 2) Jika Asymp. Sig. (2-tailed) ≤ 0,05, maka data tersebar secara tidak normal

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,340 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebar secara normal. Analisis grafik maupun uji statistik memberikan hasil yang sama yaitu data tersebar secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel v.8

Uji multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pesepsi	,420	2,382
	Motivasi	,437	2,388
	Fasilitas Kerja	,916	1,092

a. Dependent Variable: Peningkatan SDM

Sumber : Olahan SPSS 2022

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 (Ghozali, 2018: 105). Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $0,1 < tolerance \leq 1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

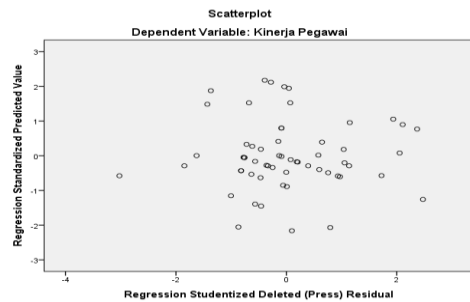
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel V.8 dapat diketahui masing-masing variabel memiliki nilai tolerance dan VIF sebagai berikut:

- 1) Variabel persepsi memiliki nilai tolerance sebesar $0,420 < 1$ dan nilai VIF sebesar $2,382 < 10$, maka variabel persepsi tidak terjadi Multikolinieritas.
- 2) Variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,437 < 1$ dan nilai VIF sebesar $2,388 < 10$, maka variabel motivasi tidak terjadi Multikolinieritas.
- 3) Variabel fasilitas kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,916 < 1$ dan nilai VIF sebesar $1,092 < 10$, maka variabel fasilitas kerja tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah perubahan sistematis dalam penyebaran nilai sisa dalam rentang nilai yang diukur. Heteroskedastisitas adalah masalah karena regresi kuadrat terkecil (OLS) mengasumsikan bahwa semua residu diambil dari populasi yang memiliki varian konstan (homocedasticity). Penelitian melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 3
Scatterplot uji heteroskedastisitas



Sumber: Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Gambar 4. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol tidak membentuk suatu pola tertentu pada persebaran titik-titik pada gambar *scatterplot*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya Tabel V.9 memperlihatkan uji Glejser sebagai berikut

Tabel v.9.
Tabel uji glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,825	1,396	1,307	,197
	Pesepsi	,105	,078	,263	,185
	Motivasi	,033	,045	-,142	,741
	Fasilitas Kerja	,048	,031	,331	,197

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Olahan SPSS 2021

Hasil Uji Glejser Menurut Tabel V.9 menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel independen persepsi, menurut tabel memiliki nilai signifikansi sebesar $0,185 > 0,05$.
- 2) Variabel independen motivasi, menurut tabel memiliki nilai signifikansi sebesar $0,462 > 0,05$.
- 3) Variabel independen fasilitas kerja, menurut tabel memiliki nilai signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$.

Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada $0,05$. oleh sebab itu, nilai residu variabel independen yaitu persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja tidak memiliki hubungan secara signifikan dengan variabel dependen, yaitu kinerja alumni. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik *scatterplot* dan uji glejser diperoleh kesimpulan yang sama, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas. maka, model dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda. Dalam mencari analisis regresi linear berganda digunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Di mana Y adalah variabel Kinerja Alumni dalam hal ini sebagai variabel dependen (terikat), a adalah konstanta, kemudian X_1 , X_2 dan X_3 masing-masing adalah persepsi, motivasi dan fasilitas kerja sebagai variabel independen (bebas). Dari persamaan di atas nantinya akan dapat diketahui sampai seberapa jauh ketiga variabel independen yaitu

persepsi, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja alumni. Dengan alat bantu komputer yaitu menggunakan program SPSS 25.0 *for windows* dapat ditemukan masing-masing nilai koefisien dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja alumni di Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil analisis di bawah ini (lihat lampiran 6).

Tabel v.10.
Hasil analisis regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,116	,869		12,790	,000**
	Persepsi	,196	,027	,221	7,362	,000**
	Motivasi	,534	,023	,745	22,816	,000**
	Fasilitas Kerja	,172	,020	,285	8,710	,000**
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
R = 0,983						
Adjusted R ² = 0,964						
R ² = 0,966						
F = 379,747						

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2022.

Persamaan Regresi Linier Berganda dari hasil perhitungan adalah

$$Y = 11,116 + 0,196 X_1 + 0,534 X_2 + 0,172 X_3 + e$$

Sedangkan interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas sebagai berikut :

$$a = 11,116$$

Yaitu nilai konstanta atau besarnya nilai skor kinerja alumni yang dapat dicapai, apabila tidak ada variabel pengaruh (dalam hal ini adalah variabel persepsi, motivasi dan fasilitas kerja).

$$b_1 = 0,196$$

Besarnya nilai koefisien regresi variabel persepsi menunjukkan nilai positif sebesar 0,196 memberikan indikasi bahwa faktor persepsi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila persepsi pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan semakin baik, dengan anggapan faktor-faktor lainnya tidak berubah (konstan).

$$b_2 = 0,534$$

Besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,534 memberikan indikasi bahwa faktor variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila motivasi penjenjangan semakin besar, dengan anggapan faktor-faktor lainnya tidak berubah (konstan).

$$b_3 = 0,172$$

besarnya nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,172 memberikan indikasi bahwa faktor variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai alumni diklat penjenjangan akan meningkat apabila fasilitas kerja yang disediakan semakin baik, dengan anggapan faktor-faktor lainnya tidak berubah (konstan).

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (t Test)

Pengujian koefisien regresi secara individual (uji t) digunakan untuk menunjukkan peran pengaruh setiap variabel yaitu variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri). Pada uji t ini akan diketahui apakah benar suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

a. Uji pengaruh antara variabel Persepsi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Prosedur Pengujian;

1) $H_0: \gamma_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel persepsi terhadap besarnya kinerja pegawai.

$H_a: \gamma_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel persepsi terhadap besarnya kinerja pegawai.

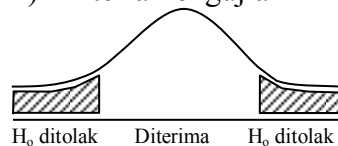
2) *Level of significant* ($\alpha/2$) = 0,025, dengan *degree of freedom* (df) = (n-3) = 44 - 3 = 41, maka $t_{0,025} = \pm 2,021$

3) Perhitungan t_{hitung}

$$t_h = \frac{b}{s_b} = \frac{0,411}{0,075}$$

$t_h = 5,496$ (lihat lampiran 6 perhitungan komputer)

4) Kriteria Pengujian



$$t_{\alpha/2, 44-3} = \pm 2,021$$

H_0 diterima apabila : $- 2,021 \leq t_{hitung} \leq + 2,021$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > + 2,021$ atau $- t_{hitung} < - 2,021$

5) Kesimpulan

Karena t hitung $> t$ tabel yaitu 2,822 $> 2,021$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel persepsi secara signifikan mempengaruhi besarnya kinerja pegawai.

b. Uji pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Alumni (Y) Prosedur Pengujian;

1) $H_0: \gamma_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap besarnya kinerja pegawai.

$H_a: \gamma_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap besarnya kinerja pegawai.

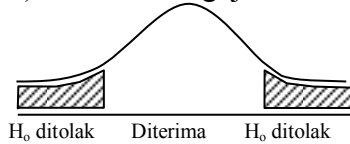
2) *Level of significant* ($\alpha/2$) = 0,025, dengan *degree of freedom* (df) = (n-3) = 44 - 3 = 41, maka $t_{0,025} = \pm 2,021$

3) Perhitungan t_{hitung}

$$t_h = \frac{b}{s_b} = \frac{0,411}{0,075}$$

$t_h = 5,496$ (lihat lampiran 6 perhitungan komputer)

4) Kriteria Pengujian



$t_{\alpha/2, 44-3} \mu t_{\alpha/2, 44-3} - 2,021 + 2,021$

H_0 diterima apabila : $- 2,021 \leq t_{hitung} \leq + 2,021$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > + 2,021$ atau $- t_{hitung} < - 2,021$

5) Kesimpulan

karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,496 > 2,021, maka H_0 ditolak yang berarti variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi besarnya kinerja alumni.

c. Uji pengaruh antara variabel Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Alumni diklat (Y)

Prosedur Pengujian;

1) $H_0: \gamma_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap besarnya kinerja alumni.

$h_0: \gamma_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap besarnya kinerja alumni.

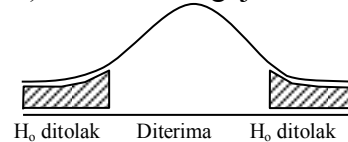
2) *Level of significant* ($\alpha/2$) = 0,025, dengan *degree of freedom* (df) = (n-3) = 44 - 3 = 41, maka $t_{0,025} = \pm 2,021$

3) Perhitungan t_{hitung}

$$t_h = \frac{b}{s_b} = \frac{0,411}{0,075}$$

$t_h = 5,496$ (lihat lampiran 6 perhitungan komputer)

4) Kriteria Pengujian



$t_{\alpha/2, 44-3} \mu t_{\alpha/2, 44-3} - 2,021 + 2,021$

H_0 diterima apabila : $- 2,021 \leq t_{hitung} \leq + 2,021$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} > + 2,021$ atau $- t_{hitung} < - 2,021$

5) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,657 > 2,021, maka h_0 ditolak yang berarti variabel fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi besarnya kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil uji t ketiga variabel di atas yaitu variabel persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja diketahui bahwa variabel motivasi ternyata mempunyai pengaruh yang paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} masing-masing variabel atau dari nilai betanya motivasi yaitu 0,745..

2. Uji F (F test)

Uji F (Fisher) adalah digunakan untuk menunjukkan apakah sekelompok variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Null Hipotesis dan Alternatif Hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel

persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap besarnya variabel kinerja alumni.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap besarnya variabel kinerja alumni.

b. *Level of Significant* (α) = 0,05, dengan jumlah variabel bebas 3, maka $F_{0,05} = 2,85$

c. Perhitungan F hitung :

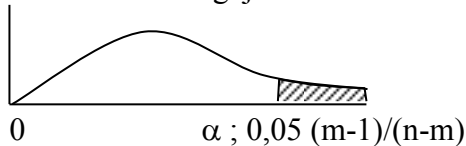
$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,667 (44 - 3 - 1)}{3 (1 - 0,333)}$$

$$F_{hitung} = \frac{25,346}{3 (0,333)}$$

$$F_{hitung} = 25,423 \text{ (sama dengan perhitungan computer 0,999 lihat lampiran 6)}$$

d. Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila : $2,85 \leq F_{hitung}$

H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} \geq 2,85$

e. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $379,747 > 2,85$, maka H_0 ditolak yang berarti X_1 variabel persepsi, X_2 variabel motivasi, dan X_3 variabel fasilitas kerja, secara bersama-sama mempengaruhi besarnya kinerja pegawai (Y) pada tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah 0,964 (lihat lampiran 3) yang berarti bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yang diukur dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri sebesar 96,40% sedangkan sisanya yaitu 3,60% ($100\% - 96,40\%$) berasal dari pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang peneliti lakukan dan telah lolos dari uji prasyarat analisis (asumsi klasik), maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi terhadap kinerja alumni di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Telah dilakukan uji t dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $7,362 > 2,021$ dengan koefisien regresi sebesar 0,196, maka H_0 ditolak yang berarti variabel persepsi secara signifikan mempengaruhi besarnya kinerja alumni. Artinya apabila persepsi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja alumni sebesar 0,196 dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Fathonah, et al., (2016), Agustina dan Ratnawati (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan profesionalisme melalui pelatihan.

2. Pembahasan Hipotesis 2.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja alumni di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Telah dilakukan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,362 > 2,021$ dengan koefisien regresi sebesar 0,534, maka H_0 ditolak yang berarti variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi besarnya kinerja alumni. Artinya apabila motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja alumni sebesar 0,534 dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuni (2017); Hasibuan dan Julianto (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pembahasan Hipotesis 3.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja pegawai terhadap kinerja alumni di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Telah dilakukan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,710 > 2,021$ dengan koefisien regresi sebesar 0,172, maka H_0 ditolak yang berarti variabel fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi

besarnya kinerja alumni. Artinya apabila fasilitas kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja alumni sebesar 0,172 dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian oleh Wahyuni (2017); Jufrizen dan Fadilla, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;

4. Pembahasan Hipotesis 4.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai lulusan Diklat dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerjanya. Artinya apabila variabel persepsi, motivasi dan fasilitas kerja ditingkatkan secara bersama, maka variabel motivasi paling dominan pengaruhnya dibanding dengan variabel persepsi dan variabel fasilitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Theodora, (2015); Suaib et al., (2021) yang menemukan bahwa motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

5. Pembahasan Hipotesis 5.

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara persepsi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap

kinerja alumni di lingkungan Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. Artinya secara bersama-sama variabel persepsi, variabel motivasi, dan variabel fasilitas kerja, mempengaruhi positif dan signifikan terhadap besarnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wahyuni (2017); Minarsih (2017); Handayani et al., (2021); Pratama, dan Heri (2020); dan Israwati (2019), yang pada dasarnya bahwa pendidikan dan pelatihan efektif karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap data dan teori tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai alumni diklat penjenjangan di Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika persepsi meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai
2. Motivasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki pengaruh positif. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Variabel fasilitas kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan

memiliki pengaruh positif. Artinya jika fasilitas kerja naik (semakin baik) maka akan meningkatkan kinerja pegawai

4. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja alumni artinya apabila persepsi, motivasi dan fasilitas kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka motivasi paling besar pengaruhnya dibanding variabel-variabel lainnya.
5. Apabila dilihat dari besarnya Koefisien Determinasi (R^2) yaitu 0,964, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan/kontribusi pengaruh persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja alumni pegawai pada Kantor Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri adalah sebesar 96,40%, sedangkan sisanya yaitu 3,60% (100%–96,40%) berasal dari pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran-Saran

Dengan bertitik tolak pada kesimpulan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengingat persepsi individu terhadap efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja alumni, maka hendaknya diklat ini diharapkan rutin dilakukan karena hasil penelitian diketahui bahwa semakin efektif program trainingnya maka semakin baik pula kinerja alumni. Disamping itu perlu juga dilakukan pada

- pegawai baru yang masih memerlukan bimbingan.
2. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi yang paling dominan terhadap kinerja alumni, maka agar pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para alumni atau memotivasi alumni misalnya diberikan upah/gaji yang lebih untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya.
 3. Bahwasanya fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja alumni, maka pimpinan harus memperhatikan fasilitas kerja yang diberikan kepada alumni agar kinerja alumni tetap berada pada tingkat yang tinggi dan dapat mencapai tujuan keberadaan organisasi/kecamatan..
 4. Dengan diketahuinya bahwa faktor persepsi, motivasi, dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja alumni pegawai (Y) dan setiap ada peningkatan pada faktor tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja alumni pegawai. Oleh karena itu hendaknya pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja alumni pegawai selalu mengkaitkan (memperhitungkan) faktor - faktor tersebut.

Daftar Pustaka

- Agustina, Noni dan Ratnawati Susanto (2017). Persepsi Guru Terhadap Pengembangan Profesionalisme Melalui Pelatihan Media Pembelajaran Berbasis Edmodo. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Teknik Informatika (SENAPATI) Ke-8 Bali.
- Arikunto, S., 2016. *Manajemen Penelitian*, Bandung : Tarsito.
- Denim, S., 2012. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edwin B. Flippo, 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi 6, Jilid I, Cetakan Keempat, Jakarta : Erlangga.
- Fathonah, Tri Yulyanti , Aida Vitayala Hubeis , dan Nurmala K Panjaitan (2016). Persepsi Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Y. *Manajemen IKM*, Vol. 11 No. 2, September 2016 (111-122),
- Gibson J. et al 2017. *Organizations Behavior. Structure. Processes*. 14th Edition (Terjemahan), New York : Busines Publication, Inc.,.
- Gujarati, D., 2012, *Basic Econometrics*, 7th Edition, Terjemahan, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Handayani, W. T. Agus S, dan Abdullah S., (2021). Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai

- Negeri Sipil (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 5, Hal. 824-828.
- Hakim, A., 2017. *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Binis*, Yogyakarta : Ekonesia Fakultas Ekonomi UII.
- Hasibuan, M.S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hani Handoko. T., 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hasibuan, Hadi Saifullah dan Julianto Hutasuhut (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. VOL. 1 NO. 2.
- Herawan, 2013. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyo G., 2012. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Israwati (2019). Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Mamasa. *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, Volume 4, Nomor 2, Nopember.
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 7 No 1
- Lupiyoadi, 2017. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Minarsih (2017). Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1, No 1.
- Palupi, Y.E. Syamsul M, dan Joko A., (2016). Efektivitas Pelaksanaan Program Dinamika Kelompok Pada Diklat Fungsional Auditor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1.
- Pratama, A.D. dan Heri F., (2020). Analisis Evaluasi Dan Efektivitas Pelatihan Jabatan Fungsional Perekayasa Di Bppt Dengan Pendekatan IMTEE. *Jurnal Untirta*, VOL. 1 NO. 1.
- Rakhmat, J., 2017. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Ranupandojo, H. dan Suad, H., 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Rivai, 2012. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Safitri, D.E. dan Rukiyah (2019). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Arsiparis Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Undip, Jurusan Ilmu Perpustakaan*, vol.1. no.1.
- Sandy,A.F.A Zulfadil dan Raden L. G., (2019). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*. Vol. 30 No. 2 (2019): Desember.
- Samsudin, S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Suaib,Wahyuni, Muhammad Idris dan Syamsul Alam (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 10 No 2.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono 2017. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2016. *Manajemen Penelitian*, Bandung : Tarsito.
- Sumanto, 2014. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Theodora, Olivia (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA Vol. 3, No. 2*.
- Uno, B.H., 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyuni, S., (2017). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.*e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1, Januari, hlm 124-134
- Widoyoko, 2017. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wuranto, IG., 2015. *Manajemen Kepegawaian*, Jilid 1, Yogyakarta : Kanisius