

Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional Periode 2022-2023

Rika Susilawati¹, Immas Nurhayati², Mohammad Jibriel Avessina³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, susilawatiirika@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, ImmasNuhayati1@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, avessina@gmail.com

Abstarct

The purpose of this study was to determine the effect of training and work motivation on work performance. The population in this study was 98 employees. Sampling using purposive sample techniques, the samples taken in this study were civil servants totaling 39 employees. This study used quantitative methods with data collection techniques using questionnaires containing a number of questions with Likert scale measurements. Based on the results of the study, there is a significant positive influence between training variables on work performance. There is a significant positive influence between work motivation variables on work performance, and there is a simultaneous influence between training variables and work motivation on work performance.

Keywords: Education and Training, Work Motivation, and Work Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 pegawai. Penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 39 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja suatu lembaga. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan berdampak pada kemampuan lembaga untuk mencapai program-programnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi lembaga untuk melakukan berbagai upaya dalam pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kemampuan pegawai. (Syafri & Tarigan, 2013).

Kemampuan mencakup berbagai aspek, seperti bakat, minat, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Bakat dan minat dapat menjadi landasan yang kuat bagi pengembangan kemampuan. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan (diklat). (Arif Muhammad, 2020).

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional adalah suatu lembaga yang secara fungsional bertugas melaksanakan dan mengoordinasikan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah di lingkungan Badan Narkotika Nasional. Sasaran dari semua kegiatan tersebut adalah meningkatnya kontribusi lulusan diklat terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam berbagai segmen jabatan, yang meliputi prajabatan, jabatan struktural, tenaga teknis, dan fungsional.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis dan profesional untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Diklat bertujuan untuk mengarahkan pegawai agar memiliki kemampuan (kompetensi), sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan kualifikasi kerja dan perkembangan organisasi. Dengan diklat, diharapkan pegawai dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Muksin Nurdianti & Sabuhari Rahmat, 2015).

Dengan adanya program diklat untuk pegawai dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai PPSDM BNN sehingga mempermudah pegawai PPSDM BNN dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun hambatan yang dialami pegawai ketika mengikuti program diklat yaitu pegawai harus meninggalkan pekerjaan dikantor sehingga

menghambat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya telah diselesaikan dan berdampak menurunnya performa pegawai sehingga prestasi kerja pegawai pun ikut menurun.

Program pendidikan dan pelatihan dapat memberikan manfaat besar bagi pegawai dan lembaga secara keseluruhan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja mereka. (Retnandani Safitri Ovia, 2018).

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan menggerakkan seseorang untuk melaksanakan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Semakin tepat upaya pemberian motivasi maka semakin tinggi produktivitasnya tenaga kerja semakin banyak, alhasil menguntungkan untuk mencapai program-program yang akan dilaksanakan. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi suatu lembaga dan akan mempengaruhi terciptanya prestasi kerja. (Bukhari & Effendi Pasaribu, 2019).

Motivasi kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional didorong oleh pengembangan kompetensi yang memiliki dampak langsung terhadap kenaikan jabatan. Mekanisme kenaikan jabatan sangat bergantung pada pencapaian target dalam bekerja. Pegawai yang mampu bekerja melebihi target cenderung lebih mudah untuk naik jabatan, sedangkan pegawai yang tidak mencapai target akan menghadapi kesulitan dalam kenaikan jabatan. Jika pegawai bekerja melebihi target yang ditentukan, hal ini menunjukkan tingginya prestasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional (BNN).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan dan karakteristik pribadi, serta persepsi mereka terhadap peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (Sutrisno dalam M Arif et al., 2020).

Prestasi kerja yang tinggi membawa banyak manfaat bagi lembaga, seperti peningkatan produktivitas, stabilitas dalam manajemen, serta memberikan insentif kepada pegawai untuk terus berkembang. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja yang rendah dapat menghambat kemajuan suatu lembaga dan mempengaruhi stabilitas. Oleh karena itu, penting bagi lembaga untuk menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang baik untuk membantu pegawai mencapai prestasi kerja yang optimal. Maka perlunya dilakukan penilaian kinerja dalam suatu lembaga. (Fahmi, 2017).

Penilaian prestasi kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP adalah langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara optimal dalam mencapai target kinerja.

Pengukuran capaian sasaran PPSDM BNN pada tahun 2022-2023 dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 1 pengukuran capaian sasaran pada tahun 2022

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Jumlah	Target IKK	Realisasi
Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional	1. Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	1.129 Peserta	20%	20,85%
	2. Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	23 Kegiatan Pelatihan	3,6	3,54

Sumber : PPSDM BNN

Tahun 2022 merupakan tahun dimana terjadi pergeseran pola pelaksanaan pengembangan dari non-klasikal dengan pola pelaksanaan secara distance learning sebagai imbas dari adanya pandemi covid 19 ke klasikal dengan metode blended learning. Perubahan tersebut mungkin membutuhkan penyesuaian bagi pegawai, baik dari segi waktu maupun cara belajar yang berbeda, sehingga Nilai Indeks Kualitas Layanan Penyelenggaraan belum mencapai target yang ditetapkan. Nilai Indeks Kualitas Layanan Penyelenggaraan pada tahun 2022 dengan nilai 3,54 dengan target yang telah ditetapkan yaitu 3,6. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kendala dalam fasilitas di barak peserta seperti jaringan internet atau sinyal wifi yang sering down. Namun, pegawai PPSDM BNN berhasil melampaui target indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dan Rencana Strategis (Renstra). Target kinerja untuk PPSDM BNN adalah 20%. Realisasi berhasil mencapai 20,85%, melebihi target yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan keberhasilan pegawai PPSDM BNN dalam melampaui target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dan Rencana Strategis (Renstra).

Tabel 2 pengukuran capaian sasaran pada tahun 2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Jumlah	Target IKK	Realisasi
Meningkatnya kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional	1. Presentase pegawai BNN yang telah memenuhi kompetensi jabatan	1.451 Peserta	22%	26,79%
	2. Indeks kualitas layanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BNN	23 Kegiatan Pelatihan	3,7	3,71

Sumber : PPSDM BNN

Indikasi keberhasilan pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional terbukti dari besarnya tingkat capaian kinerja dengan target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dan Rencana Strategis (Renstra) yaitu 22% sedangkan capaian kinerja (outcome) PPSDM BNN mencapai 26,79%. Nilai Indeks Kualitas Layanan Penyelenggaraan yang sudah mencapai target, pada tahun 2023 dengan nilai 3,71 dengan target yang telah ditetapkan yaitu 3,7. Hal tersebut menunjukkan kualitas layanan yang diberikan tidak hanya memenuhi, tetapi juga melebihi standar yang diharapkan. Pencapaian ini mencerminkan prestasi kerja yang sangat baik dari penyelenggaraan layanan.

Keberadaan lembaga pelatihan dalam suatu institusi pemerintah memainkan peran krusial dalam upaya peningkatan dan pemeliharaan kualitas sumber daya manusia. Dengan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dan pendidikan yang tepat juga membantu pegawai dalam menghadapi tantangan kerja dengan lebih percaya diri dan profesional, sehingga meningkatkan prestasi pegawai. Tentunya, hal tersebut harus beriringan dengan pemberian motivasi yang cukup untuk meningkatkan prestasi pegawai. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan motivasi yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Nursyahputri & Saragih (2019) metode kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme, yang menekankan penggunaan data empiris yang dapat diukur dan dihitung secara objektif. Metode kuantitatif juga menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, serta menerapkan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara. Data ini diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui berbagai metode, seperti: opini subjek secara individual atau kelompok, hasil observasi, dan hasil pengujian. (Adriani Paesal et al., 2021). Sedangkan data sekunder adalah data penunjang penelitian didapat dari dokumen-dokumen, perusahaan, atau sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Data sekunder ini meliputi berbagai informasi yang sudah dikumpulkan dan didokumentasikan oleh pihak lain, yang dapat digunakan untuk mendukung analisis dan kesimpulan dalam penelitian. (Suryani et al., 2020).

Populasi

Menurut Sugiyono dalam Puspitasari Dewi & Wulandari (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian, populasi adalah kumpulan dari semua elemen yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada pusat pengembangan sumber daya manusia badan narkotika nasional yang berjumlah sebanyak 98 pegawai.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono dalam Susanto Irpan (2020) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian, sampel merupakan subset atau bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampel. Menurut Soedradjat Ali Farhan Raden (2019) teknik purposive sampel adalah teknik pengambilan sampel yang membatasi pilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini

adalah Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional yang berjumlah 39 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner
Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.
- 2) Observasi
merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung dan pencatatan sistematis terhadap fenomena yang sedang diteliti. (Sitorus Fazrin Muhammad, 2017).
- 3) Studi Kepustakaan
Menurut Sugiyono dalam Puspitasari Dewi & Wulandari (2022), ini berhubungan tentang nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam situasi sosial dapat melibatkan berbagai teori dan referensi yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Responden

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh data bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 17 responden atau 43,6 % dan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan adalah 22 responden atau 56,4%.
- 2) Karakteristik responden berdasarkan usia
Berdasarkan usia, diperoleh data bahwa responden dengan berusia 20-30 tahun adalah 9 responden atau 23,1%, responden dengan usia 31-40 tahun adalah 26 responden atau 66,7%, dan responden dengan usia 41 > tahun adalah 4 responden atau 10,3%.
- 3) Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
Berdasarkan pendidikan terakhir, diperoleh data bahwa pegawai pusat pengembangan sumber daya manusia (PPSDM) badan narkotika nasional dengan responden pendidikan terakhir SMA / Sederajat adalah 1 responden atau 2,6%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D1-D3) adalah 8 responden atau 20,5%, responden dengan Pendidikan terakhir Sarjana (S1) adalah 18 responden atau 46,2%, responden dengan Pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) adalah 11 responden atau 28,2%, dan responden dengan Pendidikan terakhir Doktor (S3) adalah 1 responden atau 2.6%.
- 4) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja
Berdasarkan lama bekerja, diperoleh data bahwa responden dengan lama berkerja 1-5 tahun adalah 16 responden atau 41%, dan responden dengan lam bekerja 5 > tahun adalah 23 responden atau 59%.

Analisis Inferentif

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Budi Setiyo Muchamad (2021) Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada keakuratan dan ketepatan instrumen dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Pengukuran dianggap valid jika instrumen tersebut memberikan hasil yang benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang diteliti.

Syarat yang harus dimiliki sebagai kriteria uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Penilaian uji validitas dinilai valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dapat diketahui $n=39$, menggunakan tabel distribusi t dengan $df = n-2=37$, nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 0,3160. Hasil uji validitas variabel diklat, motivasi kerja, dan prestasi kerja dikatakan valid karena seluruh $r_{hitung} > 0,3160 r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut stabil dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah menggunakan formula Cronbach Alpha. (Sugiyono dalam Budi Setiyo Muchamad, 2021)

Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha membuat keputusan pengujian instrumen reliabilitas:

- a. Bila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka instrumen penelitian tidak reliabel
- b. Bila Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka instrumen penelitian reliabel

nilai cronbachs alpha lebih besar (>) 0,60. Artinya, seluruh item yang ada diinstrumen masing-masing variabel pada penelitian ini reliabel dan menandakan bahwa instrument kuesioner ini layak untuk menjadi bahan pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Amran Hana Nur (2022) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian, normalitas data sering diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Berikut langkah-langkah dan dasar keputusan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11003224
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.072
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) dari ketiga variable yaitu 0,200c,d > 0,05, artinya keseluruhan data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Irna (2023), Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi linear berganda. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.106	6.207		2.756	.009		
	Diklat	.382	.151	.346	2.522	.016	.550	1.818
	Motivasi Kerja	.593	.157	.518	3.775	.001	.550	1.818

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

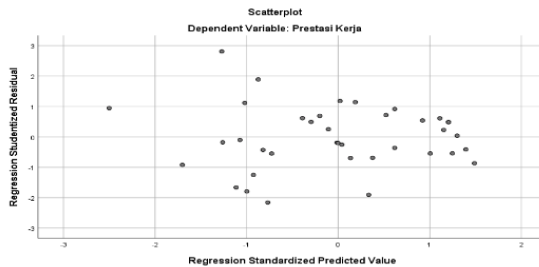
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance variable diklat (X1), dan motivasi kerja (X2) adalah 0,550 > 0,10 dan nilai VIF 1,818 < 10 , artinya pada model regresi data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Budi Setiyo Muchamad (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah. Artinya, pada model regresi berganda berpengaruh diklat dan motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Maharani Hairunnisa (2019) Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel-variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut ini:

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	4.966		3.445	.001
	Diklat	.382	.121	.372	3.152	.003
	Motivasi Kerja	.593	.126	.556	4.719	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Bedasarkan hasil olah data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 17.106 + 0,382 X_1 + 0,593 X_2$$

Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17.106, artinya apabila nilai variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai konstan, maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 17.106.
2. Nilai koefisien regresi variabel diklat (X1) sebesar 0,382 artinya apabila nilai variabel diklat meningkat atau menurun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,382 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,593 artinya apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat atau menurun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,593 satuan.
4. Koefisien regresi diklat sebesar 0,382 dan motivasi kerja sebesar 0,593. Kedua koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Yanuari (2019) untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (diklat dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (prestasi kerja), kita bisa menggunakan analisis koefisien korelasi. Analisis ini memungkinkan kita untuk melihat bagaimana masing-masing variabel bebas (diklat dan motivasi kerja) berkontribusi terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan seberapa kuat hubungan tersebut. Untuk mengetahui besar nilai korelasi antara variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 6 Koefisien Korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.607	3.19525

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Diklat

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Nilai kolerasi antara variabel diklat (X1), motivasi kerja (X2), dan Prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,792 nilai tersebut di interpretasikan pada nilai kolerasi yaitu berada pada interval (0,60-0,799) artinya X1 dan X2 terhadap Y memiliki hubungan yang kuat.

Analisis koefisien determinasi

Menurut Nurlailah (2021) dalam mengelola koefisien determinasi dalam spss R square bertujuan untuk melihat seberapa pengaruh diklat (X1), motivasi kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari angka determinasi yang dihasilkan Berdasarkan tabel determinasi (R square) sebesar 0,628, artinya bahwa pengaruh diklat (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 62,8% sisanya 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Menurut Nurlailah (2021) didalam hipotesis terdapat uji t, uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial dari variabel diklat (X1), motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Dalam menentukan ttabel adalah $t = (a/2:n-k-1)$ untuk pengujian hipotesis $t_{tabel} = (0,05/2:39-2-1)$ $t_{tabel} = (0,025:36) = 2,028$. Hasil uji t secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pengaruh antara variabel diklat (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

Berikut tabel untuk mengetahui Pengaruh antara variabel diklat (X1) terhadap prestasi kerja (Y):

Tabel 7 Uji t variabel diklat terhadap prestasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.740	7.022		3.239	.002
	Diklat	.765	.131	.693	5.846	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5.846 > t_{tabel} 2.028$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel diklat (X1) terhadap prestasi kerja (Y) di pusat pengembangan sumber daya manusia badan narkotika nasional.

b. Pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Berikut tabel untuk mengetahui Pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y):

Tabel 8 Uji t variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.811	5.520		4.676	.000
	Motivasi Kerja	.858	.125	.750	6.888	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 6.888 > t_{tabel} 2.028$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel diklat (X1) terhadap prestasi kerja (Y) di pusat pengembangan sumber daya manusia badan narkotika nasional.

2) Uji F (Simultan)

Menurut Kartika et al., dalam Khomaariah R (2023) pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji f yang dilakukan:

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.427	2	309.713	30.335	.000 ^b
	Residual	367.547	36	10.210		
Total		986.974	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Diklat

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 30,335 > F_{tabel} 3,26$ artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterimadana bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan atas pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pusat pengembangan sumber daya manusia badan narkotika nasional diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis uji t (parsial) yaitu nilai $t_{hitung} 5,846 > t_{tabel} 2,028$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel diklat terhadap prestasi kerja.
- Dari hasil analisis uji t (parsial) yaitu nilai $t_{hitung} 6,888 > t_{tabel} 2,028$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
- Hubungan variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di pusat pengembangan sumber daya manusia badan narkotika nasional adalah sangat kuat dan positif. Hal ini ditunjukkan dari nilai $R= 0,792$ berada pada Tingkat interval (0,60-0,799) artinya variabel diklat (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat. Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,628 atau (62,8 %) artinya pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 62,8%.
- Hasil uji F (Simultan) diketahui nilai signifikansi untuk simultan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar $F_{hitung} 30,335 > F_{tabel} 3,26$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani Paesal, A., (2021). Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Jl Jend Ahmad Yani, P., Parepare, K., & Selatan, S. (n.d.). *The Effect Of Motivation On Work Achievement Employees At PT. PLN Up3 Parepare.*
- Amran Hana Nur. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam.
- Arif Muhammad, M. T. M. T. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 106–119.
- Budi Setiyo Muchamad. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya.
- Bukhari, D., & Effendi Pasaribu, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 89–103.
- Fahmi, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Khomaariah R. (2023) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astar Testing & Inpection di Batam.
- Maharani Hairunnisa. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah).
- Muksin Nurdianti, & Sabuhari Rahmat. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 3.

- [10] Nurlailah, K. A. H. M. (2021). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linear Berganda (Studi Kasus PT.XYZ). *Jurnal Teknik Industri ITN Malang*, 90–97.
- [11] Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- [12] Puspitasari Dewi, & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpul Ilmu Ekonomi*, 90–100.
- [13] Retnandani Safitri Ovia. (2018). Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang.
- [14] Sitorus Fazrin Muhammad. (2017). Pengaruh Perekrutan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara.
- [15] Soedradjat Ali Farhan Raden. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Heng Guan Batam Industries.
- [16] Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B. D., Tinggi, S., Putra, I. E., & Indonesia, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia.
- [17] Susanto Irgan. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Kota Mataram.
- [18] Syafrida, A., & Tarigan, U. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Vol. 3, Issue 1).
- [19] Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>