



Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Kementerian Perindustrian Jakarta

Reggy Artika Dwi Nandasari
Universitas Bina Sarana Informatika

Furi Indriyani
Universitas Bina Sarana Informatika

Rohani Lestari Napitupulu
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: regyartika15@gmail.com

Abstract. *P3DN is an industrial empowerment policy that aims to increase the use of domestic products by the government, The purpose of this study, to determine the effect of work motivation and employee development on work performance at the P3DN center of the Ministry of Industry Jakarta, This study uses statistical quantitative research methods. by using probability sampling methods with saturated sampling techniques, namely sampling techniques that if all members of the population are too few, then all members of the population are used as research samples. Respondents of this study were 42 people, the data were collected using a questionnaire and analyzed by multiple linear regression showed that work performance was influenced by work motivation variables $\beta_1 = 0.327$, employee development variables $\beta_2 = -0.691$. The results of the coefficient of determination (R^2) using the adjusted r square value of 0.611, this shows that the variables studied work motivation variables (X_1) and employee development variables (X_2) have an influence on employee work performance (Y) by 61.1%. from the results of the F test calculation that simultaneously work motivation variables and employee development variables have a significant effect on work performance variables (Y) with a value of f count of $22.353 > f$ table of 3,240 and significant at $,001 < 0.05$.*

Keywords: *Employee Development, Work Motivation, Work Performance*

Abstrak. P3DN merupakan suatu kebijakan pemberdayaan industri yang bertujuan untuk meningkatkan penggunaan produk dalam negeri oleh pemerintah, Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada pusat P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik. dengan menggunakan metode *probability sampling*

Received September 13, 2024; Revised September 14, 2024 Accepted September 15, 2024

* Reggy Artika Dwi Nandasari, regyartika15@gmail.com

dengan teknik jenuh sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang bila semua anggota populasi terlalu sedikit, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Responden penelitian ini adalah 42 orang, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja $\beta_1 = 0,327$, variabel pengembangan pegawai $\beta_2 = -0,691$. Hasil koefisien determinasi (R^2) menggunakan nilai *adjusted r square* sebesar 0,611, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel pengembangan pegawai (X_2) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 61,1% . dari hasil perhitungan uji F bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan variabel pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan nilai f hitung sebesar $22,353 > f$ tabel sebesar 3.240 dan signifikan sebesar $,001 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Pegawai, Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Di perusahaan, masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari yang lain, karena ada karyawan yang memiliki kemampuan dan bakat yang berbeda. bakat dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. terkadang, karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang kuat, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari

orang-orang yang memiliki latar belakang berbeda Memotivasi karyawan adalah penting u Meningkatkan Tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang pekerja merasa segan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Wijaya et al ., 2023). Oleh karena itu motivasi adalah mendorong atau memberi semangat kepada seseorang untuk berbuat sesuatu dan bekerja secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan.

Tabel 1. Data Keterlambatan Pegawai Bulan Februari 2024

| Pegawai Terlambat Tanggal | Waktu Keterlambatan | | Jumlah Pegawai |
|------------------------------|---------------------|---------|----------------|
| | > 15 Menit | > 1 jam | |
| 01-Feb-24 | 12 | 3 | 15 |
| 02-Feb-24 | 10 | 2 | 12 |
| 05-Feb-24 | 12 | 5 | 17 |
| 06-Feb-24 | 10 | 2 | 12 |

| | | | |
|-----------|----|-------|----|
| 07-Feb-24 | 10 | 1 | 11 |
| 08-Feb-24 | | | |
| 09-Feb-24 | | LIBUR | |
| 12-Feb-24 | | | |
| 13-Feb-24 | | | |
| 14-Feb-24 | | DINAS | |
| 15-Feb-24 | | | |
| 16-Feb-24 | 7 | 0 | 7 |
| 19-Feb-24 | 9 | 2 | 11 |
| 20-Feb-24 | 0 | 1 | 1 |
| 21-Feb-24 | 2 | 0 | 2 |
| 22-Feb-24 | 5 | 2 | 7 |
| 23-Feb-24 | 3 | 2 | 5 |
| 26-Feb-24 | 6 | 2 | 8 |
| 27-Feb-24 | 6 | 4 | 10 |
| 28-Feb-24 | 6 | 2 | 8 |
| 29-Feb-24 | 12 | 7 | 19 |

Sumber : Rekap Absensi Pegawai Pusat P3DN

Berdasarkan tabel di atas data keterlambatan pegawai P3DN di bulan Februari 2024, dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat Masuk kantor.

Tabel 2. Data Pengembangan Pegawai P3DN

| No. | Kegiatan | Jumlah Pegawai |
|-----|---|----------------|
| 1 | PIM Tingkat II Kementerian PUPR | 1 |
| 2 | Diklat PI dan Ujikom PI untuk KP | 4 |
| 3 | Diklat Fungsional Arsiparis Terampil dan Diklat Ahli Jenjang Ke arsiparis Ahli dan Diklat untuk syarat KP | 1 |
| 4 | Ujikom PI untuk Perpindahan | 5 |
| 5 | Diklat PI | 1 |
| 6 | Diklat PPBJ | 2 |
| 7 | Diklat PI dan Ujikom PI untuk KJ | 3 |
| 8 | Diklat PIM IV | 1 |
| 9 | Diklat PIM III | 1 |
| 10 | Diklat Anjab | 1 |
| 11 | Diklat Prahum | 3 |
| 12 | Diklat Fungsional Arsiparis Ahli | 2 |
| 13 | Ujikom SDMA KJ | 1 |
| 14 | Diklat Perencanaan dan Ujikom Perencanaan untuk KJ | 1 |
| 15 | Diklat Manajemen Risiko | 2 |
| 16 | Diklat Arsiparis | 1 |
| 17 | Diklat Anjak | 3 |
| 18 | Diklat Perencanaan | 1 |
| 19 | Diklat Prakom | 1 |
| | Jumlah Pegawai | 35 |

Sumber : Data Diklat dan Ujikom Pusat P3DN 2024

Berdasarkan tabel di atas tentang jumlah pegawai yang mengikuti diklat dan ujikom pada tahun 2024 yaitu hanya sebanyak 35 pegawai saja. Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja P3DN kementerian Perindustrian Jakarta yaitu masih kurangnya motivasi pegawai P3DN untuk tidak terlambat datang masuk kantor dan juga masih adanya yang belum memberikan tuntutan dalam meningkatkan dan memperhatikan pengembangan pegawai di P3DN Kementerian Perindustrian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berarti menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik untuk perencanaan, untuk menjawab hipotesis penelitian, teknik, analisis data, dan menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono dalam (Suwarsa & Rahmadani Hasibuan, 2021) . ‘penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan analisis kuantitatif atau statistik dari data tersebut’. Data dikumpulkan melalui Google *form* dengan membagikan *link* secara *online* dan menggunakan skala likert.

Tabel 3. Skala Likert

| No. | Skala Jawaban | Kode | Nilai |
|-----|---------------------|------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Netral | N | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : Sugiyono dalam Engkus (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = N-2 dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $42-2 = 40$, df = 40 dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,304 untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pertanyaan *correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut Valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN) Kementerian Perindustrian Jakarta, dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Variabel | No. Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------|----------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 1 | 0,669 | 0,304 | Valid |
| | 2 | 0,596 | 0,304 | Valid |
| | 3 | 0,453 | 0,304 | Valid |
| | 4 | 0,544 | 0,304 | Valid |
| | 5 | 0,494 | 0,304 | Valid |
| | 6 | 0,420 | 0,304 | Valid |
| | 7 | 0,629 | 0,304 | Valid |
| | 8 | 0,633 | 0,304 | Valid |
| | 9 | 0,682 | 0,304 | Valid |

Tabel 5. Uji Validitas Pengembangan

Pegawai

| Variabel | No item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Pengembangan Pegawai (X2) | 1 | 0,508 | 0,304 | Valid |
| | 2 | 0,542 | 0,304 | Valid |
| | 3 | 0,610 | 0,304 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 4 | 0,548 | 0,304 | Valid |
| 5 | 0,504 | 0,304 | Valid |
| 6 | 0,574 | 0,304 | Valid |
| 7 | 0,333 | 0,304 | Valid |
| 8 | 0,458 | 0,304 | Valid |
| 9 | 0,561 | 0,304 | Valid |
| 10 | 0,538 | 0,304 | Valid |

Tabel 6. Uji Validitas Prestasi Kerja

| Variabel | No. Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------|----------|----------|---------|------------|
| Prestasi Kerja (Y) | 1 | 0,632 | 0,304 | Valid |
| | 2 | 0,571 | 0,304 | Valid |
| | 3 | 0,310 | 0,304 | Valid |
| | 4 | 0,477 | 0,304 | Valid |
| | 5 | 0,345 | 0,304 | Valid |
| | 6 | 0,590 | 0,304 | Valid |
| | 7 | 0,398 | 0,304 | Valid |
| | 8 | 0,517 | 0,304 | Valid |
| | 9 | 0,545 | 0,304 | Valid |
| | 10 | 0,528 | 0,304 | Valid |
| | 11 | 0,611 | 0,304 | Valid |
| | 12 | 0,598 | 0,304 | Valid |
| | 13 | 0,571 | 0,304 | Valid |

Dilihat dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,304 itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan per variabel adalah valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item-item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| <i>Cronbach's alpha</i> | <i>N Of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0,748 | 9 |
| 0,684 | 10 |
| 0,759 | 13 |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel nilainya atau nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Pegawai Dan Prestasi Kerja dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas biasa digunakan untuk menguji dalam atau tidaknya model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji Normalitas dapat digunakan untuk menguji normalitas residual Kolmogorov-sminov (KS).

Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| Nilai Signifikansi |
|--------------------|
| 0,200 |

Dapat dilihat dari tabel 8 di atas, menunjukkan hasil dari Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | -1,307 | 6,639 | | -,197 | ,845 |
| Motivasi Kerja (X1) | ,127 | ,142 | ,149 | ,894 | ,377 |
| Pengembangan Pegawai (X2) | -,020 | ,131 | -,025 | -,150 | ,881 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel di atas, pada kotak Coefficients ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu motivasi kerja memiliki nilai ($0,377 > 0,05$) dan pengembangan pegawai memiliki nilai ($0,881 > 0,05$), dan semuanya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuannya bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius, bila *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil pengujian asumsi multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 74,777 | 6,816 | | 10,970 | <,001 |
| | Motivasi Kerja (X1) | ,327 | ,157 | ,233 | 2,078 | ,004 |
| | Pengembangan Pegawai (X2) | -,691 | ,104 | -,748 | -6,661 | <,001 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 di mana nilai *Tolerance* variabel motivasi kerja sebesar (0,949) dan nilai VIF sebesar (1,054) dan nilai variabel Pengembangan Pegawai sebesar (0,949) dan nilai VIF sebesar (1,054) sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dua variabel bebas secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Adapun hasil pengolahannya sebagai berikut :

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 74,777 | 6,816 | | 10,970 | <,001 |
| | Motivasi Kerja (X1) | ,327 | ,157 | ,233 | 2,078 | ,004 |
| | Pengembangan Pegawai (X2) | -,691 | ,104 | -,748 | -6,661 | <,001 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 11 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 74,777+0,327-0,691+e$$

Adapun dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 74,777, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Pegawai (X2) memiliki nilai konstanta = 0, maka Prestasi Kerja Pegawai memiliki nilai sebesar 74,777.

Kedua, nilai koefisien regresi untuk Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,327, menunjukkan Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif (searah) dengan variabel Prestasi Kerja. Hal ini artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan, maka variabel Prestasi Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,327.

Ketiga, nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Pegawai sebesar -0,691, menunjukkan variabel pengembangan pegawai berpengaruh negatif (berlawanan arah) dengan variabel Prestasi Kerja. Hal ini artinya jika variabel Pengembangan Pegawai mengalami peningkatan maka sebaliknya variabel Prestasi Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,691.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 74,777 | 6,816 | | 10,970 | <,001 |
| | Motivasi Kerja (X1) | ,327 | ,157 | ,233 | 2,078 | ,004 |
| | Pengembangan Pegawai (X2) | -,691 | ,104 | -,748 | -6,661 | <,001 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)

Berdasarkan tabel 12 di atas, uji pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) menunjukkan hasil t hitung 2,078 > t tabel 2,023. Hal itu juga diperkuat dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

Adapun hasil uji pengaruh variabel pengembangan pegawai (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) menunjukkan hasil t hitung -6,661 > t tabel 2,023, hal itu juga diperkuat dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Pegawai (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga Ha ditolak dan H0 diterima.

2. Uji F

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas motivasi kerja (X1), Pengembangan Pegawai (X2) secara bersama-sama apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terkait Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Tabel 13. Hasil Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 282,571 | 2 | 141,285 | 22,353 | <,001 ^b |
| | Residual | 246,501 | 39 | 6,321 | | |
| | Total | 529,071 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas, ditunjukkan bahwa f hitung sebesar $22,353 > f$ tabel sebesar 3.240 dan signifikan sebesar $,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara motivasi kerja (X1) dan pengembangan pegawai (X2) dengan prestasi kerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Parsial

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|--------------|---------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| | | B | Std. Error | | | | Zer-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 74,777 | 6,816 | | 10,970 | <,001 | | | |
| | Motivasi Kerja | ,327 | ,157 | ,233 | 2,078 | ,044 | ,064 | ,316 | ,227 |
| | Pengembangan pegawai | ,691 | ,104 | -,748 | 6,661 | <,001 | ,695 | -,730 | -,728 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 14 rumus ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen $Kd = Coefficients\ beta \times Coefficients\ Correlation\ zero-order \times 100\%$. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Perhitungan

| Variabel | <i>Coefficients Beta x Coefficients Correlation Zero-Order</i> | Hasil | (%) |
|---------------------------|--|----------|----------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,233 X 0,064 X 100 | 0,014912 | 01,4912% |
| Pengembangan Pegawai (X2) | -0,748 X -0,695 X 100 | 0,51986 | 51,9860% |
| Total | | 53,4772 | 53,4% |

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai sebesar 01,49% , sedangkan variabel pengembangan pegawai (X2) memiliki nilai sebesar 51,98%

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y).

$$\begin{aligned}
 KD &= (r^2) \times 100\% \\
 &= (0,731)^2 \times 100\% \\
 &= 53,4\%
 \end{aligned}$$

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,731 ^a | ,534 | ,510 | 2,514 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 16 di atas nilai koefisien determinasi atau *R square* diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (motivasi kerja dan pengembangan pegawai) terhadap variabel prestasi (kerja pegawai) dinyatakan dalam nilai *R square*, yaitu sebesar 0,534 atau 53,4 %. artinya variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai memiliki tingkat kontribusi sebesar 53,4% terhadap prestasi kerja secara simultan (bersama-sama).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta, demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu : Pertama, secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Kedua, secara parsial variabel pengembangan pegawai (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Ketiga, Secara simultan variabel motivasi kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit P3DN Kementerian Perindustrian Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfauzi, L., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(3), 1–10. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/134>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. E. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Junal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Baehaki, mohamad, & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah*, 10(1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiah-progress/article/view/364>
- Engkus. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI PUSKESMAS CIBITUNG KABUPATEN SUKABUMI THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY ON PATIENT SATISFACTION IN CIBITUNG'S COMMUNITY HEALTH CENTER OF SUKABUMI REGENCY. *Jurnal GOVERNANSI*, 5(2). <https://ojs.unida.ac.id/JGS/article/view/1956>
- Gunawan, A., & Sucipto, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten

Bekasi. Jurnal Ilmiah. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/631>

- Liana Wendy. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1). <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/25>
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1). <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/8>
- Supardi. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/download/516/532/>
- suwarsa, T., & Rahmadani Hasibuan, A. (2021). Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2). <https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/1906>
- Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(3). <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupea/article/view/1873>
- Wijaya Sena Ragil, Siska Elmira, & Indra Natal. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis EkonomI*, 1(3), 2580–8028. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.29>