

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Oleh:

Dwi Sulistio Wati¹

Lady Diana Warpindyastuti²

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: JL. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat
(16424)

Korespondensi Penulis: dwisulistiowati50@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of motivation and job training on employee performance at the Ministry of PUPR. To know and evaluate the effect of job training and job motivation on employee performance in a complex work environment like this both partially and simultaneously, the Company must know how both affect employee performance at the PUPR Ministry. Based on quantitative analysis using multiple linear regression methods, with data collection techniques using questionnaires, it is found that motivation and job training have a significant influence on employee performance. The partial t test shows that job training contributes 32.6% to improving employee performance, while the F test shows that motivation and training together affect employee performance by 49.1%. The results of this study are supported by theory and previous research which states that job training and motivation have a positive and significant impact on employee performance. The conclusion of this study emphasizes the importance of relevant job training and strong motivation in improving employee performance. The practical implication of this study is the need for companies to continuously improve training programs and motivational strategies to achieve higher organizational goals.*

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Keywords: Motivation, Job Training, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian PUPR. Untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja yang kompleks seperti ini baik secara parsial maupun secara simultan, Perusahaan harus tahu bagaimana keduanya mempengaruhi kinerja karyawan di Kementerian PUPR. Berdasarkan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ditemukan bahwa motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi sebesar 32,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara uji F menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,1%. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan kerja yang relevan dan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan strategi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen SDM yang ahli membantu karyawan berintegrasi dengan peluang dan kebutuhan organisasi. Setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan optimal menggunakan sumber daya yang ada guna meraih tujuan, meningkatkan produktivitas, serta pemanfaatan yang optimal. Karena karyawan adalah bagian dari tenaga kerja yang dapat berkembang, sangat penting untuk memperhatikan status mereka.

Pencapaian tujuan dan nilai masyarakat sebuah negara sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen pemerintahannya. Beberapa pertanyaan penting tentang manajemen pemerintahan adalah seperti apa yang memengaruhi pelatihan kerja di pemerintahan, apakah operasi pemerintah telah dirancang untuk mencapai hasil terbaik, dan apakah

pemerintah telah memprioritaskan kesejahteraan karyawannya. Keberhasilan pembangunan sangat bergantung pada penerapan sistem manajemen pemerintahan dan manajemen kepegawaian yang tepat. Proses pembangunan dapat berjalan lancar dan berhasil jika sistem manajemen pemerintahan dan manajemen kepegawaian diterapkan secara efektif. Namun, keberhasilan pembangunan juga sangat bergantung pada kualitas sistem yang diterapkan. Secara keseluruhan, kinerja menyatakan pada hasil kerja karyawan yang melingkup dari aspek kuantitas, kualitas, dan kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan dianggap baik serta efektif dalam mencapai tujuannya karena dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Fokus motivasi seorang karyawan akan berbeda sesuai dengan tingkat pekerjaan mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kapasitas SDM dan menghasilkan karyawan yang lebih produktif. Motivasi diperlukan untuk membuat pekerja antusias dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap bisnis membutuhkan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan efisien dan fektivitas. Untuk mencapai hal ini, ada kemajuan perusahaan harus mempertimbangkan apa yang dimiliki oleh karyawan mereka. Salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Sebagai contoh, kementerian PUPR memberikan penghargaan kepada karyawan yang mengikuti arahan manajer mereka, yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Perusahaan mencari karyawan yang terampil karena mereka tahu bahwa mereka membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan untuk berkembang. Mereka juga dapat menggunakan program pelatihan karyawan untuk memastikan bahwa bakat yang dibutuhkan tersedia. Sebelum memulai program pelatihan, perusahaan harus menentukan kebutuhan karyawannya dan memastikan bahwa mereka sesuai dengan tanggung jawab dan persyaratan perusahaan. Meningkatkan keterampilan karyawan adalah salah satu tujuan pelatihan mereka.

Perusahaan yang memiliki pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawannya, sehingga menghasilkan pengembangan karir yang baik. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Peningkatan pelatihan kerja dapat memberikan manfaat langsung bagi karyawan, seperti peningkatan gaji, peluang untuk promosi, serta pengembangan keterampilan dan pengalaman di

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

bidang pekerjaan mereka. Karena itu, pemimpin perlu secara cermat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja.

Perusahaan yang memiliki pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawannya, sehingga menghasilkan pengembangan karir yang baik. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat memengaruhi kinerja karyawan perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Peningkatan pelatihan kerja dapat memberikan manfaat langsung bagi karyawan, seperti peningkatan gaji, peluang untuk promosi, serta pengembangan keterampilan dan pengalaman di bidang pekerjaan mereka. Karena itu, pemimpin perlu secara cermat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja.

Kinerja karyawan salah hal yang dikaitkan oleh pula karyawan mempunyai tingkatan keterampilan yang berbeda untuk melaksanakan tugas. Kinerja karyawan bergantung pada semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan untuk memajukan perusahaan dalam situasi ini suatu perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengawasi kinerja setiap karyawan untuk menilai apakah mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Sangat penting untuk melakukan evaluasi kinerja ini untuk menilai tingkat kerja sama karyawan.

Pencapaian tujuan dan nilai masyarakat sebuah negara sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen pemerintahannya. Beberapa pertanyaan penting tentang manajemen pemerintahan adalah seperti apa yang memengaruhi pelatihan kerja di pemerintahan, apakah operasi pemerintah telah dirancang untuk mencapai hasil terbaik, dan apakah pemerintah telah memprioritaskan kesejahteraan karyawannya. Keberhasilan pembangunan sangat bergantung pada penerapan sistem manajemen pemerintahan dan manajemen kepegawaian yang tepat. Proses pembangunan dapat berjalan lancar dan berhasil jika sistem manajemen pemerintahan dan manajemen kepegawaian diterapkan secara efektif. Namun, keberhasilan pembangunan juga sangat bergantung pada kualitas sistem yang diterapkan. Secara keseluruhan, kinerja menyatakan pada hasil kerja karyawan yang melingkup dari aspek kuantitas, kualitas, dan kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan dianggap baik serta efektif dalam mencapai tujuannya karena dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Sebagai BUMN yang bergerak dalam sektor pembangunan infrastruktur, Kementerian PUPR dipimpin oleh menteri dan berada di bawah otoritas langsung

Presiden. Tugasnya mencakup urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum serta perumahan rakyat, yang mendukung Presiden menjalankan pemerintahan negara. Sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR No. 6 Tahun 2018 Pasal 1, Direktorat Jenderal Bina Marga, Badan Pengatur Jalan Tol, serta Badan Usaha Tol Dalam Penyelenggaraan Jalan Tol adalah bagian dari Kementerian PUPR. Mereka bertanggung jawab langsung kepada Menteri dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan terkait penyelenggaraan jalan.

Kementerian PUPR memiliki kantor pusat di Jl. Pattimura No.20, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Beberapa bidang di bawah Dinas PUPR termasuk Tata Bangunan dan Prasarana Jalan (TBPJ), Pembangunan Jalan dan Jembatan (PJJ), Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, Penyehatan Lingkungan dan Prasarana Pemukiman (PLPP), Tata Ruang, serta Sumber Daya Air (SDA).

Kementerian PUPR memiliki unit kerja salah satunya yaitu Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (BPIW) yang merupakan pendukung dari Kementerian PUPR, yang bertanggung jawab kepada menteri PUPR. Yang bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan teknis dan strategi integrasi antara pengembangan wilayah dengan infrastruktur Kementerian PUPR.

Anggaran Kementerian PUPR untuk Sektor Perumahan tahun ini mencapai Rp. 9,25 triliun. Dana ini meliputi pembangunan berbagai jenis rumah susun, termasuk 2.585 unit Rusun ASN dan Hankam di IKN, 2.316 unit Rusun MYC untuk tahun 2023-2024, serta 578 unit rumah susun baru sesuai dengan Direktif. Selain itu, terdapat juga pembangunan 553 unit Rumah Khusus untuk korban bencana, lanjutan pembangunan hutan di Sulawesi Tengah, serta pembuatan 36 buah rumah tapak jabatan menteri yang ada di IKN. Anggaran ini juga digunakan untuk mendukung penanganan kemiskinan melalui program padat karya skema BSPS dengan total 45.872 unit.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Ketika seorang karyawan termotivasi, terinspirasi, dan terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan cara yang jujur, bahagia, dan sungguh-sungguh, dengan hasil yang baik dan berkualitas, dikenal sebagai motivasi. Teori motivasi ialah salah satu dari banyak teori yang diajukan oleh para ahli (Gergely, 2024).

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Motivasi sangat penting bagi kelompok dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Kristianti et al., 2024).

Motivasi internal mendorong untuk melaksanakan tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, baik secara individu maupun dalam tim, dikenal sebagai motivasi kerja (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Motivasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jika peningkatan dalam motivasi kerja dan eksternal, karyawan dapat menjadi kian produktif. Dan produktivitas kerja yang tinggi, bahkan ongkos sejumlah pekerja per unit produksi akan berkurang. Salah satu bagian penting dari upaya pemenuhan kebutuhan karyawan adalah diberikan adanya waktu kepada setiap karyawan untuk maju dan mencukupi kebutuhan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan sesuai harapan, seperti gaji dan bonus, produktivitas akan meningkat (Lestari et al., 2019)

1. Tujuan Motivasi

Terdiri dari empat tujuan motivasi (Kusumasari, 2022) yaitu:

- a. Untuk menumbuhkan moral karyawan
- b. Menumbuhkan kesadaran tanggung jawab karyawan
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Menjaga kestabilan dan stabilitas karyawan

2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi terdiri dari dua kategori: motivasi positif dan negatif. Motivasi positif

Motivasi positif adalah ketika manajer mendorong karyawannya dengan memberikan berupa penghargaan kepada mereka yang berhasil melebihi standar prestasi.

a. Motivasi negatif

Motivasi negatif terjadi ketika manajer menggunakan hukuman sebagai cara untuk mendorong bawahannya agar mencapai standar prestasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adanya 6 faktor motivasi (Kusumasari, 2022) yaitu :

- a. Faktor Pendidikan, Karyawan dengan pendidikan tinggi akan lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka memiliki pandangan yang lebih luas daripada karyawan dengan pendidikan rendah.
 - b. Faktor kebutuhan, Kebutuhan sebanding dengan motivasi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja jika kebutuhannya terpenuhi.
 - c. Faktor kebosanan, Rasa lelah atau bosan dapat mempengaruhi mood mereka saat bekerja.
 - d. Faktor kondisi lingkungan, lingkungan kerja mencakup semua prasarana dan peralatan yang ada di sekitar pekerja, seperti tempat kerja, peralatan, penerangan, dan hubungan dengan teman, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat bekerja.
 - e. Keamanan dan keselamatan kerja adalah hak setiap pekerja untuk melindungi diri dari situasi yang tidak dapat diprediksi.
 - f. Faktor jaminan karir, setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi atas kinerja mereka di tempat kerja.
4. Indikator Motivasi

Terdapat dua aspek dan petunjuk motivasi dalam pekerjaan, menurut (Nasution & Dharma, 2024) yang meliputi:

1. Dimensi Motivasi Internal

Indikator:

- a. Kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Menikmati pekerjaan yang dilakukan
- c. Mendapatkan evaluasi atas hasil kerja yang telah

2. Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator:

- a. Selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tugas pekerjaan
- b. Senang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja
- c. Bekerja dengan harapan mendapatkan insentif sebagai imbalan

Pelatihan Kerja

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Pelatihan ini menekankan pada teori dan praktik, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini (Huda & Bangsa, 2024).

Pelatihan karyawan membantu karyawan menjadi lebih baik dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Program magang membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja karyawan karena program pelatihan perusahaan yang dilaksanakan di tempat kerja memberikan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan efektif dalam membantu karyawan menjalankan peran dan kewajiban mereka dengan optimal.

1. Tujuan Pelatihan Kerja

Terdapat sejumlah tujuan pada pelatihan kerja, menurut (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan tentang pemahaman dan prinsip
- b. meningkatkan efisiensi kerja
- c. Meningkatkan keunggulan kerja
- d. Menghasilkan peningkatan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia
- e. Menambahkan semangat kerja dan motivasi
- f. Memberikan motivasi yang lebih baik bagi karyawan untuk mencapai kinerja mereka
- g. Meningkatkan tingkat kesehatan dan keselamatan di tempat kerja
- h. Menghentikan kekurangan pengetahuan atau kekurangan keterampilan yang mengakibatkan ketinggalan zaman

2. Proses Pelatihan Kerja

Seperti yang diketahui, pelatihan memberikan perusahaan yang sangat terampil dalam pekerjaan mereka, sehingga penting untuk memahami proses pelatihan. Berbagai perusahaan mengatur dan merancang pelatihan, yang berdampak pada pengalaman pelatihan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pelatihan. Pelatihan yang efektif memerlukan penerapan proses pelatihan yang terstruktur. Ada empat tahap utama dalam proses pelatihan:

- a. Memeriksa kebutuhan pelatihan
- b. Perancangan untuk pelatihan

- c. Penyampaian pelatihan
 - d. Evaluasi pelatihan
3. Indikator Pelatihan Kerja
- Pelatihan dibagi menjadi 4 indikator menurut (Aulia Rahmi Ma'rifah, Muhammad Rizky Ibnu A, Suryadi Alamsyah, 2023) yaitu:
- a. Instruktur
 - 1. Kualifikasi atau kompetensi yang handal
 - b. Memotivasi karyawan
 - 1. Kehadiran peserta pelatihan
 - 2. Motivasi untuk mengikuti pelatihan
 - 3. Minat fokus pada pelatihan
 - c. Metode
 - 1. Penyesuaian pola dengan jenis pelatihan
 - 2. Penyesuaian pola dengan materi pelatihan
 - d. Materi
 - 1. Pengembangan keterampilan
 - 2. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

Kinerja Karyawan

Kata kinerja ber sumber dari prestasi kerja, yang masing-masing menunjukkan prestasi kerja yang dikerjakan oleh karyawan (Kusumasari, 2022). dalam artian yang berlawanan, kinerja karyawan merujuk pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan kewajiban dan fungsi yang selaras dengan peran yang telah diberikan (Kusumasari, 2022).

Kinerja merupakan aktivitas yang bisa diperoleh oleh individu maupun kelompok di suatu perusahaan secara moral dan etika dalam usaha untuk meraih tujuan organisasi (Peran et al., 2024)

Menurut beberapa ahli di atas, kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja seorang karyawan atau pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas dan kewajiban tertentu dalam periode tertentu. Dengan demikian, kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja seorang karyawan atau pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas dan kewajiban tertentu dalam jangka waktu tertentu.

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara, adalah hasil pencapaian dalam pekerjaan dalam kualitas dan tingkat yang diperoleh oleh karyawan selama melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Kerja et al., 2024).

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tiffin dan Mc. Cormick menyatakan diperoleh 2 variabel faktor yang memberi pengaruh pada kinerja, (Syamantha, 2024) yakni:

- a. Variabel individu meliputi perspektif individu, karakteristik pribadi, psikologis, sifat fisik, minat, dorongan internal, riwayat hidup, tahap perkembangan, identitas gender, latar belakang akademis, serta berbagai elemen tambahan yang membentuk keunikan seseorang.
- b. Variabel situasional terdiri dari:
 1. Aspek material pekerjaan mencakup prosedur operasional, keadaan dan rancangan alat kerja, pengaturan tata letak ruangan, serta elemen lingkungan seperti (penerangan, suhu, dan sirkulasi udara).
 2. Aspek sosial dan organisasional seperti kebijakan perusahaan, metode pelatihan dan pengawasan, struktur kompensasi, serta hubungan antar karyawan.

2. Sasaran Kinerja Karyawan

Target kinerja adalah pernyataan yang jelas menjelaskan hasil apa apa yang akan dicapai untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak hanya karakteristiknya dapat dihitung, tetapi pencapaiannya juga dapat diamati dan diukur. Kinerja memiliki komponen untuk tujuan (Satriawan et al., 2024)

- a. Pelaku, atau orang yang melakukan
- b. Tindakan atau pertunjukan yang dilakukan oleh pelaku
- c. Unsur waktu yang menunjukkan kapan pekerjaan selesai
- d. Teknik evaluasi yang menilai bagaimana prestasi kerja dapat dicapai
- e. Lokasi yang menunjukkan tempat pekerjaan dilakukan

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Aulia Rahmi Ma'rifah, Muhammad Rizky Ibnu A, Suryadi Alamsyah, 2023) yaitu :

1. Hasil kerja
 - a. Mutu hasil kerja
 - b. Tingkat hasil kerja

- c. Upaya kerja
- 2. Tindakan dan sikap
 - a. Inisiatif
 - b. Keujuran
 - c. Kreativitas

Penelitian Yang Relevan

No	Judul Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Mufid et al., 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember	Independent: Motivasi, dan Pelatihan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	Persamaan: dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sama-sama menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan: Tempat objek atau tempat penelitian	Motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative telecommunication Cabang Jember.
2.	(Setioroni, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan	Independent: Motivasi, dan	Persamaan: dalam penelitian ini	Pelatihan karyawan berpengaruh

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

		Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. ISS INDONESIA	Pelatihan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	menggunakan metode kuantitatif, sama-sama menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaan: Tempat objek atau tempat penelitian	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Alexander et al., 2023)	Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.	Independent: Motivasi, dan Pelatihan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	Persamaan: dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sama-sama menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan	Motivasi kerja, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

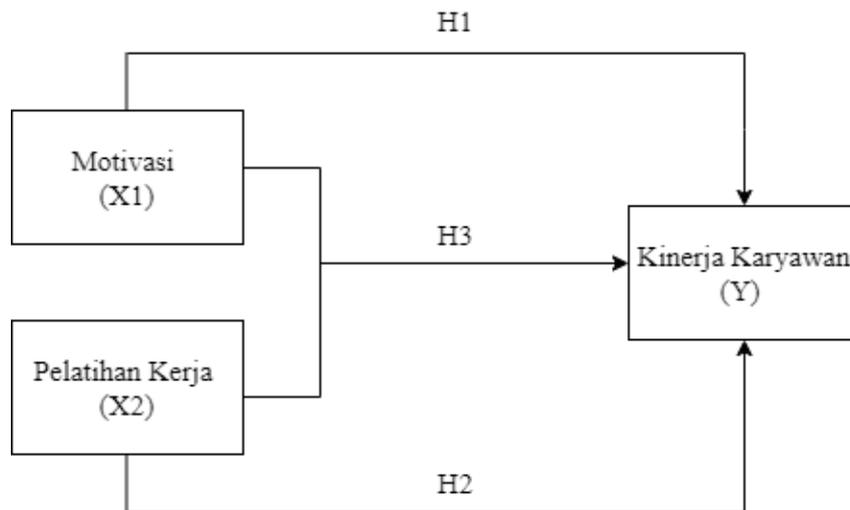
				<p>Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Tempat objek atau tempat penelitian</p>	
4.	(Angioni et al., 2021)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Alodina Perbaungan</p>	<p>Independent: Motivasi, dan Pelatihan Kerja</p> <p>Dependent: Kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan: dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sama-sama menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Tempat objek atau tempat penelitian</p>	<p>Motivasi dan pelatihan kerja secara stimulan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	(Arif & Ramadhan, 2024)	<p>Pengaruh Motivasi kerja,</p>	<p>Independent: Motivasi, dan</p>	<p>Persamaan: dalam penelitian ini</p>	<p>Motivasi dan pelatihan kerja secara</p>

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

		Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Mobilitas Bangsa Jakarta Selatan	Pelatihan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	menggunakan metode kuantitatif, sama-sama menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaan: Tempat objek atau tempat penelitian	bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 29,6% terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mobilitas Bangsa Jakarta Selatan
--	--	---	--	--	--

Kerangka Berpikir

Dalam sub bab ini objek penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada Karyawan tetap bagian BPIW Kementerian PUPR. Perusahaan harus memahami motivasi karyawan, yang mencakup kinerja dan pelatihan mereka. Dengan motivasi dan pelatihan yang kuat, diinginkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan untuk mencapai tujuan dan keinginan perusahaan bisa terwujud. Kerangka berpikir penelitian digambarkan dalam bentuk bagan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Bersumberkan kerangka berpikir yang sudah dirumuskan, berikut adalah hipotesis yang diuji pada penelitian yakni:

1. H1: Motivasi memiliki dampak terhadap pelatihan kerja pada Kementerian PUPR.
2. H2: Pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada Kementerian PUPR.
3. H3: Motivasi, pelatihan kerja, memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada Kementerian PUPR.

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini melibatkan 60 pekerja BPIW pada Kementerian PUPR. Populasi yang menjadi fokus penelitian, mencakup semua individu atau entitas yang memiliki karakteristik serupa sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipelajari, yang kemudian dipergunakan untuk membuat kesimpulan.

Sampel

Sampel mencakup sejumlah dari karakteristik yang ada dalam populasi. Ketika populasi besar serta penelitian tidak dapat mengkaji seluruh elemennya dipengaruhi dana yang terbatas, tenaga, atau waktu, peneliti bisa memakai sampel yang mewakili populasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih dalam. Teknik sampling jenuh dipakai pada

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

penelitian ini sebab populasinya hanya dari 60 orang saja. Metode sampling jenuh, menurut Sugiono, melibatkan pengukuran sampel dengan ukuran yang sama seperti populasi saat populasi berjumlah kurang dari 100 orang. Sampel keseluruhan diambil dari pegawai Kementerian PUPR bidang BPIW, yang berjumlah 60 orang (Maliki et al., 2024).

Metode Penelitian

Pengumpulan data diawasi secara saksama untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi dari data yang dihimpun. Peneliti menggunakan instrumen yang valid serta reliabel yang akan memberikan kuesioner pada responden untuk dijawab melalui metode yang cocok dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan.

Definisi teknik ini yaitu teknik yang dipakai dalam mengolah data menjadi informasi yang dapat dimengerti oleh pembaca, sehingga bisa memberi jawaban terhadap masalah penelitian. Dalam konteks mengungkap bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, data dimasukkan ke dalam model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Validitas Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	R	R	Keterangan
	Hitung	Tabel 5%	
1	0,434	0,254	VALID
2	0,377	0,254	VALID
3	0,814	0,254	VALID
4	0,517	0,254	VALID
5	0,744	0,254	VALID

6	0,767	0,254	VALID
7	0,354	0,254	VALID
8	0,530	0,254	VALID
9	0,740	0,254	VALID
10	0,852	0,254	VALID
11	0,847	0,254	VALID
12	0,874	0,254	VALID
13	0,834	0,254	VALID
14	0,510	0,254	VALID
15	0,812	0,254	VALID
16	0,865	0,254	VALID
17	0,909	0,254	VALID
18	0,918	0,254	VALID
19	0,631	0,254	VALID
20	0,869	0,254	VALID

Bersumberkan pengujian validitas di atas, semua item pada variabel pelatihan kerja serta insentif terhadap kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel, sesuai dengan hasil uji validitas yang sudah disebutkan di atas. Pada tingkat signifikansi $5\% = 0,254$, r tabel diperoleh dengan $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwasanya semua variabel yakni valid.

b. Uji Reabilitas

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Tabel 2. Reabilitas Motivasi dan pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Varibel	N of items	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Motivasi	6	0,693	Reliabel
Pelatihan Kerja	6	0,844	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,913	Reliabel

Dari tabel di atas, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha yang lebih besar daripada tingkat signifikansi, sehingga variabel-variabel tersebut dianggap konsisten atau reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

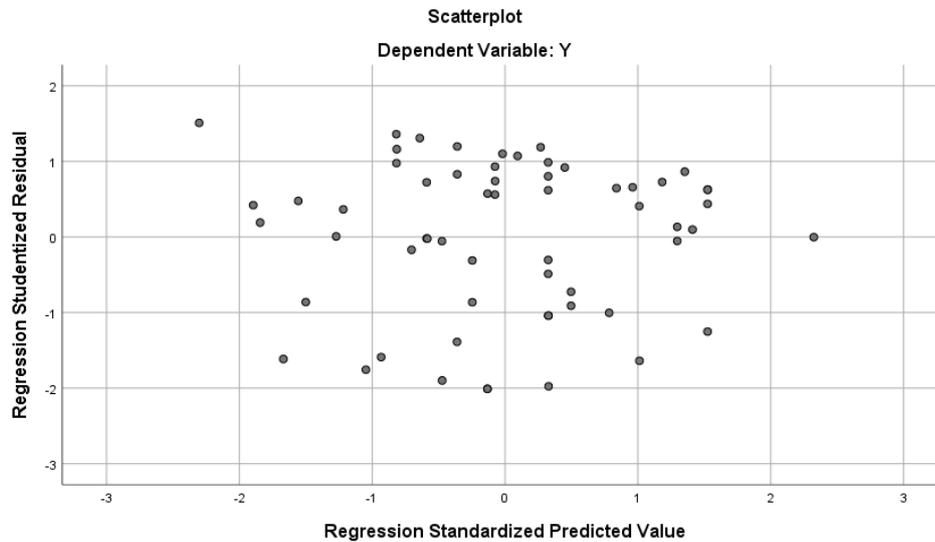
Tabel 3. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.67151450
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.098
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan berdasarkan tabel di atas, nilai residual dianggap mengikuti distribusi normal dikarenakan nilai signifikansinya yakni $0,096 > 0,05$.

b. Heteroskedastisitas

Tabel 5. Heteroskedastisitas Scatterplot



Bersumberkan scatterplot yang diamati, grafik memperlihatkan bahwasanya titik-titiknya tidak mengikuti pola tertentu, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data tersebut.

c. Multikolineritas

Tabel 6. Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.355	3.529		.667	.507		
	MOTIVASI	.627	.188	.388	3.329	.002	.822	1.217
	PELATIHAN KERJA	.269	.097	.324	2.778	.007	.822	1.217

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWN

Bersumberkan hasil uji multikolineritas bahwa nilai tolerance variable motivasi masing-masing 0,822 dan VIF masing-masing 1,217. bisa diambil kesimpulan

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

bahwasanya variabel-variabel independen pada model regresi tidak memperlihatkan adanya multikolinearitas.

d. Linearitas

Tabel 7. Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	1435.724	14	102.552	2.997	.003
		Linearity	820.663	1	820.663	23.985	.000
		Deviation from Linearity	615.061	13	47.312	1.383	.205
	Within Groups		1539.676	45	34.215		
	Total		2975.400	59			

Dari hasil uji linearitas bisa disimpulkan bahwasanya ada nilai signifikan sebesar 0,205 antara kinerja karyawan dengan variabel motivasi. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya ada hubungan yang linear antara kinerja karyawan dengan variabel motivasi karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Linearitas Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * PELATIHAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1262.140	16	78.884	1.980	.038
		Linearity	708.710	1	708.710	17.787	.000

	Deviation from Linearity	553.430	15	36.895	.926	.544
	Within Groups	1713.260	43	39.843		
	Total	2975.400	59			

Bersumberkan tabel di atas, hubungan yang linear antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikan sebanyak $0,544 > 0,05$ pada uji linearitas antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, yang didasarkan pada tabel di atas.

e. Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.355	3.529		.667	.507
	MOTIVASI	.627	.188	.388	3.329	.002
	PELATIHAN KERJA	.269	.097	.324	2.778	.007
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

1. Bila variabel motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) tetap, kinerja karyawan akan mencapai nilai 2,355.

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

2. Semakin tinggi motivasi (X1), kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,627. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,627, dengan asumsi variabel lainnya tidak diuji dalam penelitian ini.
 3. Semakin tinggi pelatihan kerja (X2), kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,269. Ini bermakna setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,269, dengan asumsi variabel lainnya tidak diuji dalam penelitian ini.
- f. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.355	3.529		.667	.507
	MOTIVASI	.627	.188	.388	3.329	.002
	PELATIHAN KERJA	.269	.097	.324	2.778	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai t tabel untuk derajat kebebasan df (n-k) 60-2 -1= 57 pada tingkat signifikansi 0,002 berdasarkan hasil pengujian adalah 2,045. Nilai t hitung yang dihasilkan dari perhitungan adalah 3,329, lebih besar dari nilai t tabel (2,002). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasanya variabel X1 secara signifikan mempengaruhi variabel Y (hipotesis diterima). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel yang disediakan, dengan derajat kebebasan df (n-k) 60-2 -1= 57 dan tingkat signifikansi 0,007, tabel yang ditampilkan menghasilkan nilai t tabel sebesar 2,045. Setelah dilakukan uji t untuk variabel pelatihan kerja, nilai t hitung sebanyak 2,730,

melebihi nilai t tabel sebesar 2,045. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya variabel X2 secara signifikan mempengaruhi variabel Y (hipotesis diterima). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan kerja.

g. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.601	2	538.801	16.183	.000 ^b
	Residual	1897.799	57	33.295		
	Total	2975.400	59			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI						

Bersumberkan pada hasil diatas diperoleh nilai F tabel dengan df (n-k-1) $60 - 2 - 1 = 57$. Dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 3,16. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel ($16,183 > 3,16$) Dapat ditentukan bahwasanya variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (Y) berdasarkan nilai F hitung sebanyak 16,183 yang secara signifikan lebih besar dari nilai F tabel (3,16) (hipotesis diterima).

H. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi-Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.263	6.09513
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

Nilai R Square sebanyak 0,276 ataupun 27,6% menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi sebanyak 27,6% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi-Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.225	6.25147
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

Nilai R Square sebanyak 0,238 ataupun 23,8% menunjukkan bahwasanya variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sebesar 23,8%.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi-Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.340	5.77016
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI				

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) serta pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama sebanyak 36,2%, yang diperlihatkan oleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebanyak 0,362. Faktor-faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 63,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

- Berdasarkan analisis dengan menerapkan regresi linear berganda pada variabel motivasi, ditemukan bahwasanya motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian PUPR sebesar 27,6%. Dan didapati bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian PUPR sebesar 32,6%. Motivasi & pelatihan kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 32,6% berdasarkan hasil analisis regresi. Ini menggambarkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja beriringan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menambah kualitas SDA, Kementerian PUPR dapat memperkuat pelatihan kerja. Proses seleksi pelatih harus ketat, memilih mereka berdasarkan kompetensi yang relevan dengan materi pelatihan. Perusahaan juga perlu mendorong karyawan untuk aktif berlatih, memastikan program pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan metodenya dapat diterapkan secara efektif.
3. Pimpinan Kementerian PUPR disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi mereka. Ini bisa diselenggarakan melalui dorongan kepada karyawan untuk terus berkinerja tinggi, memberikan pengakuan publik kepada mereka yang mencapai prestasi atau menyelesaikan tugas dengan baik, serta memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sesuai dengan maksud serta sasaran perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alexander, D., Kwanto, I., Kheng, B. K., Wijaya, R., & Saputra, D. W. (2023). 2023 *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(12), 403–410.
- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., ... Barile, N. B. (2021). No Analisis struktural kovarians pada indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara para lansia di rumah, dengan fokus pada perasaan subjektif tentang kesehatan Title. *Fisheries Research*, 140(1), 6.
[http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-)
- Arif, F., & Ramadhan, I. (2024). *Jurnal KONSISTEN Vol . 1 , No . 1 Bulan 2024 : XXX -*

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN PUPR

XXX P-ISSN XXXX – XXXX; E-ISSN XXXX-XXXX PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SOLUSI MOBILITAS BANGSA JAKARTA SELATAN Jurnal KONSISTEN Vol . 1 , No . 1 Bulan 2024 : XXX . 1(1), 25–34.

- Aulia Rahmi Ma'rifah, Muhammad Rizky Ibnu A, Suryadi Alamsyah, M. O. (2023). Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(3), 61–69.
- Gergely, S. (2024). No Analisis struktural kovarians pada indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara para lansia di rumah, dengan fokus pada perasaan subjektif tentang kesehatan. *Title*. 6(February), 4–6.
- Huda, M., & Bangsa, U. P. (2024). Pengaruh Pelatihan , Tunjangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV . Alfa Aluminium Jakarta Barat. 4, 6873–6887.
- Kerja, P. L., Dan, K., Pt, P., & Tbk, I. (2024). MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 1(4), 145–156.
- Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Eka Budi Sakti Di Desa Seraya. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 27–39. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.27-39>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Nasution, R. A., & Dharma, B. (2024). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 2(1), 263–271.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Peran, A., Karyawan, R., & Kinerja, T. (2024). proses Pembangunan nasional . Oleh karena itu , perlu adanya kualitas Menurut John Foeh dikutip (Shavab , 2021) bahwa Manajemen Sumber memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya . memberikan dampak positif pada kinerja karyawan . *Islam*. 3(1), 1–3.

- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Satriawan, M., Arafat, Y., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 732–744. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.12759>
- Setioroni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap kinerja studi Kasus Pasa PT.IIS INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 358–376.
- Syamantha, A. (2024). *Hubungan Burnout Dengan Kinerja Pada Supir PT . Anugrah Kreasindo Tama*. 1(2), 1–11.