

BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

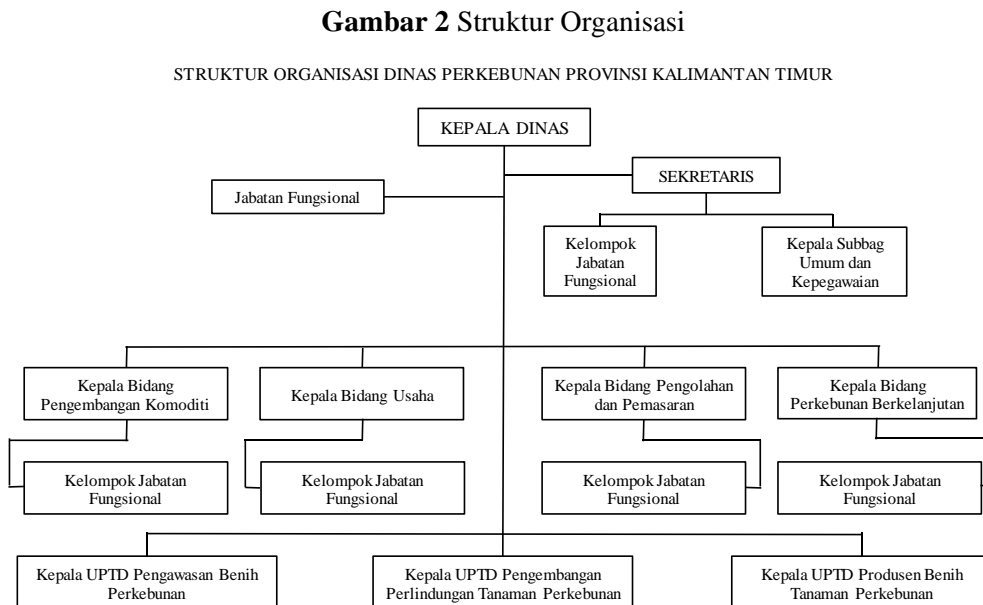
3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Sekretariat Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Berlokasi di Kota Samarinda Jl. Mt. Haryono, Kec. Samarinda Ulu, Dinas Perkebunan Kota Samarinda bertugas untuk membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintah bidang perkebunan. Susunan organisasi di dalamnya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan sistem hukum, hubungan masyarakat, pemeliharaan, personalia, dan masyarakat. keluhan dan dokumentasi dalam domain HR. Sumber dayanya berfungsi dalam membantu pelaksanaan tanggung jawab serta menilai seberapa baik pembangunan subsektor perkebunan mencapai maksud dan tujuannya.

3.1.1.1 Struktur Organisasi

Struktur Dinas Perkebunan Kalimantan Timur digambarkan sebagai berikut:



Sumber: data Rencana Strategis Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026

3.1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya pembangunan perkebunan berkelanjutan dalam mendukung transformasi ekonomi menuju masyarakat sejahtera.

b. Misi

1. Meningkatkan peran sub sektor perkebunan dalam mewujudkan transformasi ekonomi;
2. Meningkatkan Peran Sub Sektor perkebunan dalam menjaga kualitas lingkungan; dan
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan birokrasi yang akuntabel.

3.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tanggung jawab pokok ialah mendukung penyelenggaraan administrasi pemerintahan di sektor perkebunan. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan tugas sebagai berikut untuk memenuhi tanggung jawab pokok tersebut:

1. Menyusun prosedur teknis industri perkebunan menyesuaikan strategi pemerintah daerah yang disetujui.
2. Menyusun kebijakan teknis industri perkebunan provinsi menurut kebijakan gubernur dengan menggunakan UU.
3. Pengawasan serta administrasi operasional manajemen perkebunan.
4. Terciptanya inisiatif pengelolaan perkebunan yang ramah lingkungan.
5. Pengawasan dan penatausahaan pengembangan usaha perkebunan dan komoditas.
6. Penciptaan dan pengawasan pengolahan dan komersialisasi hasil perkebunan.
7. Memberikan arahan, bantuan, pengawasan, pengelolaan, pengawasan, penilaian, dan pelaporan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.
8. Menyusun urusan kesekretariatan.
9. Penciptaan kelompok posisi yang berguna.
10. Menuntaskan tugas lainnya sesuai tanggung jawab.

3.1.2 Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan jabatan pada gambaran umum responden. Hal ini dilakukan guna memahami gambaran jelas terkait tujuan penelitian serta data responden. Dari 47 survei dikirimkan, 46 di antaranya dikembalikan dan satu tidak dikembalikan karena responden mendapat pendidikan dan pelatihan di luar daerah. Data dianalisis menggunakan 46 kuesioner yang dikumpulkan secara berurutan di bawah ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	29	63.0
	Perempuan	17	37.0
	Total	46	100.0
2	Usia		
	25 s/d 30	4	8.7
	31 s/d 35	10	21.7
	36 s/d 40	6	13.0
	41 s/d 45	11	23.9
	46 Keatas	15	32.6
	Total	46	100.0
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA	10	21.7
	D-III	2	4.3
	S-1	31	67.4
	S-2	3	6.5
	Total	46	100.0
4	Jabatan		
	Kepala UPTD	1	2.2
	Kusubbag. TU	1	2.2
	Pengawas Benih Tanaman Pertama	10	21.7
	Pelaksana	7	15.2
	Arsiparis Terampil	1	2.2

Arsiparis Ahli Pertama	1	2.2
Pengawas Mutu Hasil Pertanian	2	4.3
Pengadministrasi Umum	7	15.2
Pengadministrasi Keuangan	1	2.2
Pengadministrasi perkantoran	1	2.2
Pranata kearsipan	1	2.2
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1	2.2
Pengelola Keuangan	1	2.2
PPPK POPT	1	2.2
POPT Ahli Pertama	2	4.3
IFT POPT Terampil	1	2.2
Pemula POPT	1	2.2
Pengelola Program dan Laporan	1	2.2
Pengelola Kelembagaan Benih	1	2.2
Bidang Perkebunan Berkelanjutan	2	4.3
Bidang Pengolahan dan Pemasaran	1	2.2
UPTD PBP	1	2.2
Total	46	100.0

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Tabel 2 menyajikan temuan menurut jenis kelamin pada petugas Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang memperlihatkan bahwasanya responden terbanyak ialah laki-laki yakni sebanyak 29 orang (63.0%) dan perempuan 17 orang (37.0%). Karakteristik responden berdasarkan usia, 25 s/d 30 terdapat 4 (8.7%) responden, 31 s/d 35 terdapat 10 (21.7%) responden, 36 s/d 40 terdapat 6 (13.0%) responden, 41 s/d 45 terdapat 11 (23.9%) responden, 46 keatas terdapat 15 (32.6%) responden. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, SMA terdapat 10 (21.7%), D-III terdapat 2 (4.3%), S-1 terdapat 31 (67.4%), S-2 terdapat 3 (6.5%). Karakteristik responden berdasarkan jabatan, Kepala UPTD sebanyak 1 (2.2%), Kusubbag. TU sebanyak 1 (2.2%), Pengawas Benih Tanaman Pertama sebanyak 10 (21.7%), Pelaksana sebanyak 7 (15.2%), Arsiparis Terampil dan Arsiparis Ahli Pertama, Pengadministrasi Keuangan, Pengadministrasi Perkantoran, Pranata Kearsipan, Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran, Pengelola Keuangan, PPPK POPT, IFT POPT Terampil, Pemula POPT, Pengelola Program dan Laporan, Pengelola Kelembagaan Benih, Bidang Pengolahan dan Pemasaran, UPTD PBP masing-masing sebanyak 1 (2.2%), Pengawas Mutu Hasil Pertanian sebanyak 2 (4.3%), Pengadministrasi Umum sebanyak 7 (15.2%), POPT Ahli Pertama sebanyak 2 (4.3%), Bidang Perkebunan Berkelanjutan sebanyak 2 (4.3%).

3.1.3 Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum analisis lebih lanjut dilakukan, alat ukur penelitian supaya akurat, cepat, juga tepat diuji validitas dan reabilitasnya.

3.1.3.1 Uji Validitas

Dihasilkan keterangan uji validitas disajikan berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,720	0,2907	Valid
	X1.2	0,767	0,2907	Valid
	X1.3	0,731	0,2907	Valid
	X1.4	0,799	0,2907	Valid
	X1.5	0,746	0,2907	Valid
	X1.6	0,754	0,2907	Valid
	X1.7	0,708	0,2907	Valid

	X1.8	0,774	0,2907	Valid
	X1.9	0,798	0,2907	Valid
	X1.10	0,721	0,2907	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,802	0,2907	Valid
	X2.2	0,782	0,2907	Valid
	X2.3	0,698	0,2907	Valid
	X2.4	0,691	0,2907	Valid
	X2.5	0,782	0,2907	Valid
	X2.6	0,530	0,2907	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,561	0,2907	Valid
	X3.2	0,668	0,2907	Valid
	X3.3	0,550	0,2907	Valid
	X3.4	0,696	0,2907	Valid
	X3.5	0,633	0,2907	Valid
	X3.6	0,608	0,2907	Valid
	X3.7	0,752	0,2907	Valid
	X3.8	0,772	0,2907	Valid
	X3.9	0,674	0,2907	Valid
	X3.10	0,526	0,2907	Valid
	X3.11	0,586	0,2907	Valid
	X3.12	0,639	0,2907	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,820	0,2907	Valid
	Y2	0,813	0,2907	Valid
	Y3	0,789	0,2907	Valid
	Y4	0,818	0,2907	Valid
	Y5	0,806	0,2907	Valid
	Y6	0,730	0,2907	Valid
	Y7	0,805	0,2907	Valid
	Y8	0,831	0,2907	Valid
	Y9	0,836	0,2907	Valid
	Y10	0,439	0,2907	Valid
	Y11	0,779	0,2907	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3 menghasilkan bahwasanya seluruh variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk seluruh pernyataan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) sehingga dinyatakan valid.

3.1.3.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai ialah:

Tabel 4 Hasil Uji Relibilitas

No.	Variabel	Koefisien Relibilitas	Keterangan
1	Pelatihan	0,909	relibel
2	Komitmen	0,750	relibel
3	Motivasi	0,825	relibel
4	Kinerja Pegawai	0,906	relibel

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Uji reliabilitas pada variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai realibel memiliki nilai 0,909, 0,750, 0,825 dan 0,906. Hasil analisis menunjukkan variabel dinyatakan relibel.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Diterapkan uji ini guna memastikan perkiraan tidak bisa dan tidak efisien dipenuhi, ialah:

3.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperoleh sebagaimana tersajikan:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N	Mean	46
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.0000000
	Absolute	3.30174687
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	.076
		-.098
Tes Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 5 di atas, kriteria penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan $> 0,05$. Hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai sig $0.200 > 0.05$ di mana berarti memiliki distribusi normal.

3.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Mencoba menunjukkan kepada peneliti apakah gejala multikolinieritas terdapat dalam model regresi yang sesuai atau tidak yang ditentukan menggunakan nilai tolerance dan nilai VIF ialah fungsi uji ini. Terjadi multikolinieritas apabila $VIF > 10$. Uji multikolinieritas menghasilkan keterangan:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0,525	1,904	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Komitmen	0,411	2,433	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Motivasi	0,606	1,651	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Perhitungan uji multikolinieritas tersebut diketahui pada pelatihan mempunyai nilai VIF 1,904 sehingga disimpulkan bahwa $1,904 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Komitmen memiliki nilai VIF 2,433, sehingga disimpulkan bahwa $2,433 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel motivasi memiliki nilai VIF 1,651, sehingga disimpulkan bahwa $1,651 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel X sehingga model regresi bisa dipergunakan.

3.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah varians dan residual dari suatu observasi dalam model regresi berbeda digunakan uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas adalah keadaan dimana varian dan residu pengamatan sama-sama konstan. Tidak terjadi heteroskedastisitas adalah hasil yang baik dari model regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Pelatihan	0,039	0,05	Normal
2	Komitmen	0,013	0,05	Normal
3	Motivasi	0,571	0.05	Normal

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Diketahui variabel pelatihan (X1) menghasilkan sig 0,039, komitmen (X2) menghasilkan sig 0,013, serta motivasi (X3) menghasilkan sig 0,571. Seluruh variabel menghasilkan sig > 0.05 sehingga berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.1.4.4 Uji Linieritas

Asumsi bahwa ada hubungan linier antara variabel yang dianalisis adalah dasar dari teori regresi linier. Anova dapat digunakan untuk memverifikasi hubungan linier. Tabel berikut menunjukkan uji linieritas:

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Pelatihan dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	557.317	13	42.871	1.744	.099
X1_Total	Groups	Linearity	115.031	1	115.031	4.678	.038
		Deviation From Linearity	442.286	12	36.857	1.499	.176
	Within Group		786.792	32	24.587		
	Total		1344.109	45			

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 8, nilai linieritas ialah 0,038 (< 0.05) yang dinyatakan H0 ditolak sehingga pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas Komitmen dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	558.459	11	50.769	2.197	.039
X2_Total	Groups	Linearity	332.489	1	332.489	14.389	.001
		Deviation From Linearity	225.970	10	22.597	.978	.480
	Within Group		786.792	34	23.107		
	Total		1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 9, nilai linieritas ialah 0.001 (< 0.05) yang dikatakan H0 ditolak sehingga komitmen dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Motivasi dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	1044.242	17	26.426	5.736	.000
X3_Total	Groups	Linearity	836.564	1	836.564	78.114	.000
		Deviation From Linearity	207.678	16	12.980	1.212	.318
	Within Group		299.867	28	10.710		
	Total		1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 10, nilai linieritas ialah 0.000 (< 0.05) yang dikatakan H0 ditolak sehingga motivasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

3.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Keterikatan variabel dependen dan variabel indenpenden dapat dilihat melalui hasil analisis regresi. Tabel berikut menunjukkan cara SPSS versi 26 digunakan untuk mengolah data penelitian:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.440	6.156			1.209	2.34		
	X1 Total	-.197	.163	-.155		-1.204	.235	.525	1.904
	X2 Total	.183	.250	.107		.733	.468	.411	2.433
	X3 Total	.870	.131	.795		6.640	.000	.606	1.651

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 11, ditemukan persamaan:

$$Y = 6,156 + 0,163X_1 + 0,250X_2 + 0,131X_3$$

Berdasarkan fungsi tersebut menjelaskan:

1. Penelitian menghasilkan nilai konstanta sebesar 6,156. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 6,156 jika diambil variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi sama dengan nol.
2. Dengan asumsi seluruh variabel lainnya tetap, maka pergantian satu satuan variabel pelatihan menjadikan pergantian variabel kinerja karyawan senilai 0,163. Variabel pelatihan dan variabel kinerja pegawai mempunyai pola hubungan positif yang berarti makin tinggi variabel pelatihan, makin meningkat variabel kinerja pegawai.
3. Adanya asumsi semua faktor lainnya tetap, maka pergantian satu satuan variabel komitmen menjadikan pergantian variabel kinerja karyawan senilai 0,250. Variabel komitmen dan variabel kinerja pegawai mempunyai pola hubungan positif yang berarti makin tinggi variabel komitmen, makin meningkat variabel kinerja pegawai.
4. Jika seluruh variabel lainnya tetap, maka perubahan variabel motivasi sebanyak satu satuan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai senilai 0,131. Terdapat korelasi positif variabel motivasi dan kinerja karyawan sehingga apabila variabel motivasi naik, variabel kinerja karyawan juga akan naik.

3.1.6 Pengujian Hipotesis

3.1.6.1 Uji t

Untuk membuktikan hipotesis, dilakukan uji t dengan batas 0.05, yakni:

Tabel 12 Hasil Uji t

Model		Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.440	6.156			1.209	2.34		
	X1 Total	-.197	.163	-.155		-1.204	.235	.525	1.904
	X2 Total	.183	.250	.107		.733	.468	.411	2.433
	X3 Total	.870	.131	.795		6.640	.000	.606	1.651

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

a. Pelatihan

Uji hipotesis variabel pelatihan menghasilkan t hitung -1,209 menunjukkan nilai $T_{hitung} < t_{Tabel}$ ($-1,204 < 1,680$) sehingga dinyatakan H_0 diterima. Berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

b. Komitmen

Uji hipotesis variabel komitmen menghasilkan thitung 0,733 menunjukkan nilai Thitung < Ttabel (0,733 < 1,680). Maka, disimpulkan Ho diterima. Artinya komitmen tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

c. Motivasi

Uji hipotesis variabel motivasi menghasilkan t hitung 6,640 menunjukkan Thitung < Ttabel (6,640 > 1,680) sehingga disimpulkan Ha diterima. Artinya motivasi berpengaruh kepada kinerja pegawai.

3.1.6.2 Uji F

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji F.

Tabel 13 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.540	3	284.513	24.359	.000 ^b
	Residual	490.569	42	11.680		
	Total	1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 13, nilai f_{hitung} ialah 24,359 > 3,21, maka disimpulkan Ha diterima sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan secara simultan kinerja pegawai.

3.1.6.3 Uji Determinasi R²

Tujuan dilakukannya uji R² adalah menjawab “variabel motivasi lebih berpengaruh daripada variabel pelatihan dan komitmen pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Uji R² disajikan:

Tabel 14 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.609	3.41763

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 14, variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel pelatihan, variabel komitmen, serta variabel motivasi senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Analisis responden menunjukkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 (63,0%), usia didominasi interval usia 46 ke atas sebanyak 15 (32,6%), tingkat pendidikan mayoritas oleh S-1 sejumlah 31 (67,4%), berdasarkan jabatan didominasi jabatan Pengawas Benih Tanaman Pertama sebanyak 10 (21,7%) responden.

Uji asumsi klasik normalitas heteroskendastisitas, dan tidak dalam keadaan linier multikolinierita. Hasil uji menunjukkan keadaan normal, yakni tidak terjadi multikolinieritas maupun heteroskendastisitas.

Variabel yang digunakan ialah variabel X: pelatihan, komitmen, dan motivasi. Variabel Y: kinerja pegawai.

Uji hipotesis pelatihan menghasilkan nilai Thitung -1,204 menunjukkan Thitung < Ttabel (-1,204 < 1,680) sehingga dinyatakan Ho diterima berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial kepada kinerja pegawai. Bertentangan pada (Safitri *et al.*, 2023), (Zaeni *et al.*, 2023), (Annisa & Riadi, 2023) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini selaras dengan, (Anggono & Hwee, 2024) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan, hal ini terjadi karena pemberian pelatihan sebagian pegawai tidak

fokus pada pelatihan karena mengerjakan tugas lain. Dengan demikian, pelatihan malah menjadi beban tambahan bagi pegawai karena mengejar jatuh tempo tugas yang diberikan perusahaan.

Uji hipotesis variabel komitmen menghasilkan nilai t_{hitung} 0,733 menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,733 < 1,680$). Maka, disimpulkan H_0 diterima yang berarti komitmen tidak berpengaruh secara parsial kepada kinerja pegawai secara parsial. Hal ini tidak selaras dengan penelitian (Hasan, 2023), (Susanti & Budiharjo, 2024), (Adziah & Meifida Ilyas, 2021) menghasilkan komitmen memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini selaras dengan, (Puspitasari & Yunianto, 2024) menghasilkan komitmen tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari.

Uji hipotesis variabel motivasi menghasilkan nilai t_{hitung} 6,640 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,640 > 1,680$). Maka, disimpulkan H_a diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai secara parsial. Didukung penelitian (Kesumawaty, 2023), (Zaeni *et al.*, 2023), (Basriani, 2023) menghasilkan motivasi berpengaruh positif kepada kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan. Sedangkan, (Umar & Sari, 2023), menghasilkan motivasi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

Uji nilai f_{hitung} yang dihasilkan adalah $24,359 > 3,21$, maka disimpulkan H_a diterima sehingga berarti pelatihan, komitmen, dan motivasi berpengaruh signifikan dengan arah positif kepada kinerja pegawai dengan menyeluruh (simultan).

Menurut analisis parsial nilai variabel pelatihan t_{hitung} sebesar 1,204, sedangkan variabel komitmen sebesar 0,733, dan variabel motivasi sebesar 6,640 maka variabel motivasi ialah variabel yang paling berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Uji R^2 menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi pelatihan, komitmen, dan motivasi senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.