

PENGARUH PELATIHAN DASAR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA CPNS DI KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM.

Alifa Nurrahman¹, Wiwik Widiyanti², Herlin Widasiwi Setianingrum³

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI), Depok, Indonesia.

e-mail: nurrahmanalifa03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 108 CPNS dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS dengan nilai t hitung sebesar 2,250 dan signifikansi 0,027. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS dengan nilai t hitung sebesar 5,166 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS dengan nilai F hitung sebesar 57,330 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,513 menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja CPNS sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan Dasar, Motivasi Kerja, Kinerja, CPNS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Basic Training and Work Motivation on the Performance of Civil Servant Candidates (CPNS) at the Ministry of Investment and Downstream Industry/BKPM. The study employed a quantitative research method with a survey approach. The population and sample consisted of 108 CPNS selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The results indicate that Basic Training has a positive and significant effect on CPNS Performance, with a t-value of 2.250 and a significance level of 0.027. Work Motivation also has a positive and significant effect on CPNS Performance, with a t-value of 5.166 and a significance level of 0.000. Simultaneously, Basic Training and Work Motivation have a positive and significant effect on CPNS Performance, with an F-value of 57.330 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.513 indicates that Basic Training and Work Motivation explain 51.3% of the variance in CPNS Performance, while the remaining 48.7% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Basic Training, Work Motivation, Performance, Civil Servant Candidates (CPNS).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada instansi pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN menjadi salah satu prioritas yang terus dilakukan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Salah satu program yang diwajibkan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah Pelatihan Dasar (Latsar) yang bertujuan membentuk ASN yang profesional,

berintegritas, kompeten, serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN dalam pelaksanaan tugasnya.

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan investasi dan mendorong hilirisasi industri membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal. Pelaksanaan Pelatihan Dasar diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun perilaku kerja CPNS sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja CPNS belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang seragam meskipun seluruh pegawai telah mengikuti program pelatihan yang sama. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan inisiatif, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpotensi meningkatkan kinerja individu.

Eksplorasi mengenai keterkaitan antara kondisi pelatihan dasar, motivasi kerja, dan capaian kinerja sebenarnya telah banyak diulas dalam literatur ilmiah terdahulu. Kendati demikian, pencermatan terhadap berbagai studi terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*). Pada aspek pelatihan dasar, studi dari Rahmah et al. (2023), Widhiastuti, Astina and Yani (2023), dan Umaira and Nurmininingsih (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CPNS. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh Anggono and Hwee (2024) dan Khristian et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dasar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja CPNS. Perbedaan temuan ini memicu pertanyaan mengenai konsistensi dampak lingkungan kerja ketika diterapkan pada karakteristik dan lokasi organisasi yang bervariasi.

Dinamika yang serupa juga dijumpai pada variabel motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maidarti et al. (2022), Widhyanti, Ekasani and Dewi (2023), dan Astuti and Asteria (2022), mengemukakan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan. Namun, pandangan ini disanggah oleh temuan Rahmawati, Samsuri and Ismartaya (2023) dan Putri and Setyaning (2024) yang justru membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memberikan kontribusi pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan pada sektor swasta, penelitian ini berfokus pada CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan Pelatihan Dasar bagi seluruh CPNS. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja CPNS sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan Pelatihan Dasar dan penguatan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan kinerja CPNS.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) (Y) di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Pendekatan

kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengolahan data statistik sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian difokuskan pada CPNS di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang telah mengikuti Pelatihan Dasar sebagai bagian dari proses pembentukan kompetensi sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam mendukung peningkatan investasi nasional dan hilirisasi industri, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi kerja, serta kinerja yang optimal.

Sasaran penelitian meliputi seluruh CPNS yang bekerja di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dengan jumlah populasi sebanyak 108 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *non-probability sampling* melalui pendekatan sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan memperoleh tingkat representasi data yang optimal karena seluruh populasi dilibatkan secara langsung dalam penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju). Selain kuesioner, penelitian ini juga didukung oleh teknik observasi dan studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2023).

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pertanyaan diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Operasionalisasi variabel penelitian terdiri atas tiga variabel, yaitu:

1. Pelatihan Dasar (X1) yang diadaptasi dari dimensi Mangkunegara dalam Nuzulman et al. (2024) meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran.
2. Motivasi Kerja (X2) yang diadaptasi dari Hasibuan dalam Amadi (2022) meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. serta Kinerja (Y) yang diadaptasi dari Ningsih dalam Jaya (2022) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis diawali dengan pengujian kualitas data melalui uji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan ambang batas nilai $r_{tabel} = 0,1891$ ($\alpha = 0,05; N = 108$) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria batas reliabel di atas 0,70. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dan *Scatterplot*, serta uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi

Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Penelitian

Gambaran umum demografi 108 responden di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM disajikan pada tabel-tabel berikut:

Profil Demografi Pegawai (N=108)

Kategori Demografi	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Sebagai CPNS	1 tahun	106	98,1%
	1-2 tahun	2	1,9%
Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Pelaksanaan Pelatihan Dasar	Tahun 2025	100	92,6%
	Tahun 2026	8	7,4%
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Keikut Sertaan Pelatihan Dasar	1-3 kali	96	88,9%
	3-5 kali	2	1,9%
	> 5 kali	10	9,3%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026.

Berdasarkan Tabel di atas, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas CPNS memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 106 responden (98,1%), sedangkan masa kerja 1–2 tahun hanya 2 responden (1,9%). Berdasarkan tahun pelaksanaan Pelatihan Dasar, sebagian besar responden mengikuti pelatihan pada tahun 2025 sebanyak 100 responden (92,6%), sementara 8 responden (7,4%) mengikuti pelatihan pada tahun 2026. Selain itu, berdasarkan jumlah keikutsertaan Pelatihan Dasar, mayoritas responden telah mengikuti pelatihan sebanyak 1–3 kali yaitu 96 responden (88,9%), diikuti lebih dari 5 kali sebanyak 10 responden (9,3%), dan 3–5 kali sebanyak 2 responden (1,9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh CPNS dengan masa kerja relatif baru yang telah mengikuti Pelatihan Dasar sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Tahap evaluasi kualitas instrumen penelitian dilakukan sebelum analisis regresi. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada seluruh butir pernyataan variabel Pelatihan Dasar berkisar antara 0.677–0.847, variabel Motivasi Kerja berkisar antara 0.676–0.854, serta variabel Kinerja berkisar antara 0.717–0.863. Seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0.1891, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Dasar (X1)	0.943	0.70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.914	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.939	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dasar memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,943, Motivasi Kerja sebesar 0,914, dan Kinerja sebesar 0,939. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, memiliki tingkat konsistensi yang baik, dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Rangkaian uji asumsi klasik ini dikerjakan agar estimasi dari model regresi linear berganda yang dihasilkan bersifat objektif, valid, dan terbebas dari bias statistik. Didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Evaluasi ini dipakai untuk menguji apakah nilai residual di dalam model regresi sudah berdistribusi normal dengan memakai metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44218757
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.062
Test Statistic		.067
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: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

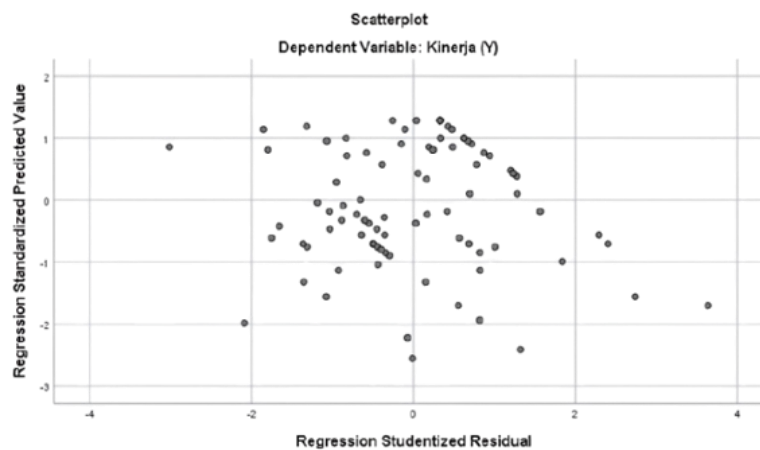
Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Penilaian asumsi ini bertujuan memeriksa apakah varians residual pada model regresi bersifat konstan atau justru mengalami ketidaksamaan antar-titik data. Untuk memperoleh

pembuktian yang valid, riset ini mengolaborasikan pemeriksaan secara visual via grafik *scatterplot* dan uji kepastian statistik Uji Glejser. Rincian temuan uji tersebut disajikan berikut ini:

1) Uji Scatterplot



Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Glejser

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.444	1.801		4.134	.000
	Pelatihan Dasar (X1)	-.011	.047	-.035	-.242	.809
	Motivasi Kerja (X2)	-.096	.061	-.228	-1.581	.117

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dasar memiliki nilai signifikansi sebesar 0,809 dan Motivasi Kerja sebesar 0,117. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Multikolinearitas

Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi yang terlampau kuat atau ekstrem antar-variabel bebas di dalam model regresi. Berikut hasilnya:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Dasar (X1)	.430	2.326
	Motivasi Kerja (X2)	.430	2.326

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,430 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,326 (< 10). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Hasil Uji Hipotesis, Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap analisis data dilakukan secara bertahap meliputi pengujian hipotesis parsial dan simultan, perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur persentase kontribusi individual maupun gabungan, serta penentuan formulasi regresi linear berganda. Hasil estimasi statistik selengkapnya dipaparkan berikut ini.

a. Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikat. Dengan $df = 105$, didapatkan $t_{tabel} 1,982$.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.019	2.936		4.435	.000
Pelatihan Dasar (X1)	.171	.076	.232	2.250	.027
Motivasi Kerja (X2)	.513	.099	.532	5.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dasar memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,250 dengan signifikansi 0,027 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,166 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima. Selain itu, berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Motivasi Kerja ($\beta = 0,532$) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja dibandingkan Pelatihan Dasar ($\beta = 0,232$).

b. Uji F (Simultan)

Untuk menilai pengaruh gabungan variabel prediktor terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian simultan melalui uji F. Berdasarkan $Df_1=2$ dan $Df_2=105$, diperoleh batas f_{tabel} sebesar 3,08.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1384.444	2	692.222	57.330	.000 ^b
	Residual	1267.806	105	12.074		
	Total	2652.250	107			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Dasar (X1)

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 57,330 lebih besar daripada f_{tabel} sebesar 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, kedua variabel tersebut berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

c. Uji Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) secara terpisah. Berdasarkan hasil analisis, variabel Pelatihan Dasar (X1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,214 dengan nilai *zero order correlation* sebesar 0,663. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,450 dengan nilai *zero order correlation* sebesar 0,706. Besarnya kontribusi masing-masing variabel dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi parsial ($Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$), sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Nilai Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	<i>Coefficients Beta</i> $\times$ <i>Coefficients Zero-order</i>	Hasil	Persentase %
Pelatihan Dasar (X1)	$0,232 \times 0,633 \times 100\%$	0,146856	14,69%
Motivasi Kerja (X2)	$0,532 \times 0,706 \times 100\%$	0,375592	37,56%
Total		0,521848	52.1848%

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar memberikan kontribusi sebesar 14,69% terhadap Kinerja, sedangkan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 31,56%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan Kinerja dibandingkan Pelatihan Dasar.

d. Uji Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase andil atau kontribusi yang diberikan oleh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam memengaruhi variabel terikat. Demi mendapatkan hasil estimasi yang lebih presisi dan objektif, fokus pembahasan ditekankan pada nilai *Adjusted R Square* (Ghozali, 2021). Besaran nilai persentase determinasi simultan ini diperoleh dengan mengalikan capaian angka *Adjusted R Square* dengan 100% ($Kd = R^2 \times 100\%$), dengan rincian data hasil pengolahan statistik yang tersaji di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.513	3.475

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Dasar (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513. Artinya, variabel Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 51,3% variasi Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Penerapan uji koefisien regresi linear berganda dimaksudkan untuk memetakan arah hubungan sekaligus mengukur besarnya dampak yang ditimbulkan oleh kombinasi variabel Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di dalam satu struktur persamaan regresi secara serempak. Melalui output pengujian ini, peneliti dapat mendeteksi apakah stimulan yang diberikan oleh masing-masing variabel prediktor tersebut membawa implikasi yang searah (positif) atau justru berlawanan arah (negatif) terhadap variabel kriteria, serta menakar tingkat sensitivitas perubahan yang terjadi pada Kinerja sebagai akibat dari perubahan Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	13.019	2.936
Pelatihan Dasar (X1)	.171	.076
Motivasi Kerja (X2)	.513	.099

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan spss versi 26, 2026.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, formulasi persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 13,019 + 0,171X_1 + 0,513X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,019 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan, maka nilai Kinerja (Y) sebesar 13,019.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan Dasar (X1) sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pelatihan Dasar akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,513 dengan asumsi variabel lain tetap, sehingga kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah seluruh pengujian statistik selesai dilakukan, tahap selanjutnya adalah menginterpretasikan hasil setiap pengujian untuk menjelaskan makna temuan penelitian.

a. Pengaruh Pelatihan Dasar (X1) Terhadap Kinerja (Y) CPNS Di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($t = 2,250$; $\text{Sig.} = 0,027 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan Pelatihan Dasar, semakin tinggi pula Kinerja CPNS. Hasil penelitian ini mendukung teori Ivancevich dalam Ridwan (2023) dan Sudawarman (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Selain itu, Pelatihan Dasar memberikan kontribusi sebesar 14,69% terhadap Kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, khususnya kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, dapat mendukung peningkatan kinerja CPNS. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Rahmah et al. (2023), Widhiastuti, Astina and Yani (2023), serta Umaira and Nurmininingsih (2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) CPNS Di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($t = 5,166$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki CPNS, maka semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung teori Gerald dan Rezaei dalam Vanessa and Nawawi (2022) serta Wursanto dalam Tiong (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang berperan dalam meningkatkan kinerja individu. Selain itu, Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 37,56% terhadap Kinerja, yang menunjukkan kontribusi lebih besar dibandingkan Pelatihan Dasar yang memberikan kontribusi sebesar 14,69%.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri perlu terus dilakukan guna mengoptimalkan Kinerja CPNS. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Maidarti et al. (2022), Widhyanti, Ekasani and Dewi (2023), serta Astuti and Asteria (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

c. Pengaruh Pelatihan Dasar (X1) dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Y) CPNS Di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($F = 57,330$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas Pelatihan Dasar yang didukung oleh tingginya Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara dalam Caraka and Azis (2024) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,513 menunjukkan bahwa Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja secara simultan mampu menjelaskan 51,3% variasi Kinerja, sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sayekti, Bayudhigantara and Rustomo (2024) serta Awaluddin and Gabriel Syaeful Rahim (2022) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal utama:

1. Pelatihan Dasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Semakin baik pelaksanaan Pelatihan Dasar, semakin tinggi Kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Peningkatan Motivasi Kerja mendorong peningkatan Kinerja secara lebih optimal.
3. Pelatihan Dasar dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CPNS, dengan kontribusi sebesar 51,3%, sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Implikasi Manajerial dan Saran:

Berdasarkan temuan penelitian, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM disarankan untuk terus meningkatkan kualitas Pelatihan Dasar melalui penyempurnaan materi, metode pembelajaran, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan CPNS. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan Motivasi Kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar Kinerja CPNS dapat terus meningkat secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi 48,7% variasi Kinerja di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amadi, J. (2022) "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asia Karet Sentosa Medan," *Jurnal Ekonomika*, 14(1), pp. 1–7. Available at: <https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1036>.
- Anggono and Hwee, T.S. (2024) "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi," *Remik : Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8. Available at: <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/13243> (Accessed: April 19, 2026).
- Astuti, N.D. and Asteria, B. (2022) "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan," *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 15(1), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.56606/albama.v15i1.23>.
- Awaluddin, R. and Gabriel Syaeful Rahim, M. (2022) "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan," 1(1), pp. 13–25. Available at: https://journal.binawan.ac.id/index.php/JMBD/article/view/703?utm_source (Accessed: June 15, 2026).
- Caraka, R.N. and Azis, A. (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang," *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), pp. 248–254. Available at: <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM "SPSS" Statistics*. 10th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, A.T. (2022) "Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar," *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), p. 2022.

Available at: <http://ejournals.umma.ac.id/index.php/point/article/download/1376/901>
(Accessed: May 7, 2026).

Khristian, K. *et al.* (2025) “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak,” *eCo-Buss*, 7(3), pp. 2072–2083. Available at: <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216>.

Maidarti, T. *et al.* (2022) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR,” *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), pp. 127–145. Available at: <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>.

Nuzulman *et al.* (2024) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh,” *Jurnal Visioner & Strategis* [Preprint]. Available at: <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/18517> (Accessed: May 7, 2026).

Putri, R.N. and Setyaning, A.N.A. (2024) “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Karya Sari Murni,” *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 03(01), pp. 230–240. Available at: <https://journal.uui.ac.id/selma/index>.

Rahmah, M. *et al.* (2023) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 11(2), pp. 1–7. Available at: <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>.

Rahmawati, P.A., Samsuri, S. and Ismartaya (2023) “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Visionida*, 9(2), pp. 132–138. Available at: <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.9728>.

Ridwan, M. (2023) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market,” *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>.

Sayekti, A.R., Bayudhigantara, E.M. and Rustomo (2024) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Honda Prospect Motor),” *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4). Available at: https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/14045?utm_source (Accessed: June 15, 2026).

Sudawarman, I.W.E. (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M.A. Wardana. CV. Intelektual Manifes Media. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/wuY5EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1 (Accessed: April 19, 2026).

Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Available at: www.cvalfabeta.com.

Tiong, P. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Digital. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_MSDM_Teori/wgpMEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1 (Accessed: April 20, 2026).

Umaira, S. and Nurmininingsih (2022) “Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(2), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i2.111>.

Vanessa, V. and Nawawi, M.T. (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), p. 497. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>.



Widhiastuti, N.K.D., Astina, I.N.G. and Yani, N.W.M.S.A. (2023) “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(4), pp. 1000–1013. Available at: <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.394>.

Widhyanti, N.K.S., Ekasani, K.A. and Dewi, I.G.A.M. (2023) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel,” *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(10), pp. 2253–2269. Available at: <https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584>.