

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung

Penulis:

Amelia Nur Shefani¹
Rama Chandra Jaya²

Afiliasi:

Universitas Indonesia
Membangun¹

Korespondensi:

amelianurshefani@stud
ent.inaba.ac.id
rama.chandra@inaba.a
c.id

Histori Naskah:

Submit: 07-06-2024
Accepted: 15-06-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak: Instansi pemerintahan sangat penting dalam memberikan pelayanan pada publik. Sumber daya manusia dengan taraf kualitas dan kinerja yang tinggi menjadi sumber utama dan kebutuhan bagi instansi untuk meraih tujuan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Data diperoleh dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode kuantitatif adalah metode yang ditetapkan dalam penelitian ini dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan penelitian yang berfokus pada ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Diperoleh bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan instansi lebih fokus dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya guna menciptakan kualitas dan kinerja yang unggul agar mendukung instansi dalam meraih tujuan

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Keberadaan organisasi atau instansi pemerintahan dalam suatu wilayah menjadi sangat penting melihat peranannya dalam memberikan pelayanan pada publik. Hal ini menjadi fokus utama organisasi untuk mempersiapkan sumber daya manusianya agar mampu melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab. Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Memiliki kinerja yang unggul menjadi harapan. Ungkapan Anindi & Prayogi (2023) bahwa kinerja adalah bentuk pencapaian akhir pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja tidak selalu memuaskan dan hal ini perlu diketahui apa yang menjadi faktor penyebabnya. Diduga bahwa faktor pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi menjadi pengaruh bagi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh Situmeang et al., (2022).

Pelatihan kerja ialah suatu upaya dalam memelihara, mengembangkan kemampuan dan kesiapan karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas dan tantangan. Dibuktikan oleh penelitian terdahulu Dewangga & Rahardja (2022) pelatihan memberikan pengaruh positif untuk kinerja seorang pegawai.

Motivasi adalah landasan utama seorang pegawai agar siap bekerja dan melakukan peranannya dengan baik. Dibuktikan oleh penelitian terdahulu Santosa et al., (2024), Wahyuningsih & Kirono (2023) motivasi

berperan dalam mempengaruhi suatu kinerja. Komunikasi merupakan suatu jalinan yang perlu dijaga antara pegawai dalam lingkup organisasi yang didalamnya berisi pesan penting. Adanya komunikasi mampu mempermudah seseorang melakukan aktivitas, baik dalam pekerjaan atau menjalin hubungan dengan bawahan, rekan kerja, hingga atasan. Dibuktikan oleh penelitian terdahulu Lumintang et al., (2023) komunikasi menjadi pengaruh bagi kinerja seorang pegawai.

Menurut Kepala BKN yaitu Bima Haria Wibisana dalam Rapat Koordinasi Nasional mengatakan bahwa kinerja pegawai pemerintahan dinilai cukup rendah hingga mencapai 35% (Kompas, 2022). Di pemerintahan Indonesia pegawai identik dengan sebutan Aparatur Sipil Negara. Dalam penelitian ini instansi yang dituju adalah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung pada ASN Jabatan Fungsional. Berdasarkan pra survei pada ASN dinas terkait bahwa betul adanya kendala atau permasalahan yang berkenaan dengan kinerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi. Permasalahan yang mencuat ini harus diperhatikan agar pegawai mampu bekerja dengan baik terutama dalam bidang pelayanan. Pernyataan tersebut didukung oleh Mardianti & Tatasari (2021) bahwa manajemen dituntut untuk semakin berinovasi dan memikirkan cara agar potensi dan kontribusi pegawai dalam bekerja lebih meningkat.

Menurut penelitian terdahulu Ratnasari et al., (2021), Aliffia & Rahmi (2024), dan Najati & Susanto (2022) bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya kesenjangan dari penelitian sebelumnya, dan didukung oleh latar belakang, maka penulis memutuskan untuk menguji kembali terkait bagaimana “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung”. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan mampu mengantarkan manfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan instansi, serta mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan pelatihan kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Studi Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditinjau berdasarkan kualitas dan kuantitas selama pegawai melakukan kewajibannya di dalam organisasi. (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja merujuk pada prestasi dan perilaku yang diperlihatkan pegawai selama melakukan pekerjaan. (Kasmir, 2017:182). Kinerja ialah sekumpulan pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai baik itu secara perorangan atau gabungan sesuai dengan peran dan kewajibannya. (Putri & Muttaqin, 2023; dan Muttaqin et al., 2023). Kinerja tidak hanya menjelaskan tentang informasi kelayakan seorang pegawai dalam mendapatkan promosi dan gaji, tetapi memberikan pembelajaran bagaimana cara meningkatkan motivasi dan memajukan kinerja pegawai. (Aditama & Saputro, 2024; dan Apriyanti et al., 2023). Dimensi kinerja terbagi menjadi lima yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. (Mangkunegara, 2021:70; dan Ramadhani et al., 2024).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan bagian dari usaha organisasi dengan memberikan pendidikan jangka pendek secara tersusun mencakup pengetahuan dan keterampilan. (Mangkunegara, 2017:44). Pelatihan kerja adalah tempat dimana karyawan belajar akan sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai bidangnya. (Rachmawati, 2008:110). Pelatihan terbagi menjadi teknis dan non-teknis. (Angga et al., 2023). Dimensi pelatihan kerja terbagi menjadi lima yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. (Mangkunegara, 2017:44).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah bentuk dukungan agar pegawai mampu bekerja dengan segala kemampuan yang dimilikinya dan membuat instansi memperoleh tujuannya. (Hasibuan, 2021:141). Motivasi kerja ialah suatu keadaan psikis yang bermuatan energi positif sehingga mendorong aktivitas dan kepuasan tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Sinungan, 2016:134). Motivasi kerja merupakan keinginan yang secara alamiah timbul karena suatu hal yang menginspirasi dan mendorong pegawai untuk melaksanakan kegiatan dengan setulus hati, gembira, dan yakin sehingga memberikan hasil yang memuaskan. (Zulkarnaen et al., 2024; dan Nurhidayanti & Jaya, 2024). Dimensi motivasi kerja terbagi menjadi tiga yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. (Hasibuan, 2021:26).

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu percakapan yang terjadi satu sama lain dalam organisasi dan berfungsi membangun ke arah yang lebih baik. (Pace & Faules, 2018:31). Komunikasi adalah suatu perbincangan segolongan orang atau individu yang berisi informasi dan diproses menjadi suatu pemahaman. (Silviani, 2020:27). Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan dari satu ke yang lainnya, dimana pesan yang terkandung menjelaskan suatu fakta, perasaan atau informasi. (Sukardi & Saputro, 2024; dan Fitria et al., 2024). Dimensi komunikasi terbagi menjadi lima diantaranya komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran, dan komunikasi informal atau selentingan. (Pace & Faules, 2018:184-205).

Metode Penelitian

Metode yang ditetapkan adalah metode kuantitatif. Berdasarkan ungkapan Sugiyono (2021:16) metode kuantitatif menjadi suatu alat yang digunakan dalam penelitian guna menganalisis suatu populasi atau sampel yang bersifat statistik sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Jenis sampel penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 58 ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Data diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun alat bantu perhitungan statistik yaitu SPSS versi 23 dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Dianalisa dengan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Serta pengujian hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan) yang dapat memberikan jawaban pengaruh atau tidaknya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi, terhadap kinerja pegawai.

Hasil

Setelah melalui proses pengujian, maka diperoleh hasil di bawah ini:

Uji Validitas

Dengan melakukan uji validitas dapat diketahui keakuratan suatu data sehingga data siap untuk digunakan. Berdasarkan pengujian validitas dinyatakan tiap indikator dari keempat variabel terbukti valid. Pernyataan tersebut dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sig. dibawah 0.05.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas dari keempat variabel diperoleh *Cronbach's Alpha* > 0.60. Kinerja Pegawai 0.877, Pelatihan Kerja 0.854, Motivasi Kerja 0.771, dan Komunikasi 0.732. Sehingga data ini terbukti reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03001669
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.049
Test Statistic		.056
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 (2024)

Dalam tabel uji normalitas terdapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Artinya > 0.05 . Sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.295	3.926		1.858	.069
	Pelatihan Kerja	-.061	.108	-.079	-.564	.575
	Motivasi Kerja	.025	.080	.043	.319	.751
	Komunikasi	-.116	.099	-.162	-1.169	.248

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah (2024)

Sesuai pengujian heteroskedastisitas didapatkan ketiga variabel memiliki Sig. > 0.05 . Pelatihan Kerja 0.575, Motivasi Kerja 0.751, dan Komunikasi 0.248. Sehingga data dinyatakan terlepas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.125	6.628		2.735	.008		
	Pelatihan Kerja	.205	.182	.146	1.128	.264	.913	1.095
	Motivasi Kerja	.391	.135	.363	2.896	.005	.977	1.024
	Komunikasi	.164	.168	.126	.977	.333	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Sesuai pengujian di atas terdapat VIF di bawah 10 dengan Pelatihan Kerja 1.095, Motivasi Kerja 1.024, dan Komunikasi 1.080. Serta nilai *Tolerance* di atas 0.1. dengan Pelatihan Kerja 0.913, Motivasi Kerja 0.977, dan Komunikasi 0.926. Maka data dinyatakan terbebas dari kemunculan multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.125	6.628		2.735	.008
	Pelatihan Kerja	.205	.182	.146	1.128	.264
	Motivasi Kerja	.391	.135	.363	2.896	.005
	Komunikasi	.164	.168	.126	.977	.333

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian di atas menunjukkan konstanta dengan nilai 18.125. Diperoleh koefisien dari keempat variabel bernilai 0.205, 0.391, dan 0.164. Sehingga perolehan tersebut dapat menjadi suatu persamaan:

$$Y = 18.125 + 0.205 X_1 + 0.391 X_2 + 0.164 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan ini, dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Konstanta (α) dengan hasil positif memberikan arti bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi berpengaruh searah dengan Kinerja Pegawai (Y). Konstanta (α) dengan nilai 18.125 menjadi tanda apabila variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi tidak mengalami perubahan atau 0, maka Kinerja Pegawai adalah 18.125
2. Pelatihan Kerja (X_1) memiliki koefisien 0.205 (positif), artinya setiap peningkatan Pelatihan Kerja akan berpengaruh pada nilai Kinerja Pegawai yang meningkat sebesar 0.205.
3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien 0.391 (positif), artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja akan berpengaruh pada nilai Kinerja Pegawai yang meningkat sebesar 0.391.

4. Komunikasi (X_3) memiliki koefisien 0.164 (positif), artinya setiap peningkatan Komunikasi akan berpengaruh pada nilai Kinerja Pegawai yang meningkat sebesar 0.164.

Analisis Koefisien Korelasi (Parsial)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Parsial)

		Correlations			
		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Komunikasi	Kinerja Pegawai
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	-.126	.259*	.133
	Sig. (2-tailed)		.344	.050	.320
	N	58	58	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-.126	1	.051	.351**
	Sig. (2-tailed)	.344		.705	.007
	N	58	58	58	58
Komunikasi	Pearson Correlation	.259*	.051	1	.182
	Sig. (2-tailed)	.050	.705		.171
	N	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.133	.351**	.182	1
	Sig. (2-tailed)	.320	.007	.171	
	N	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dari analisis koefisien korelasi dari ketiga variabel diperoleh hasil Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0.133 tergolong dalam 0.00-0.199 yang artinya tingkat kolerasi sangat rendah. Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.351 tergolong dalam 0.20-0.399 yang artinya tingkat kolerasi rendah. Komunikasi (X_3) sebesar 0.182 tergolong dalam 0.00-0.199 yang artinya tingkat korelasi sangat rendah.

Analisis Koefisien Korelasi (Simultan)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Simultan)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.412 ^a	.170	.124	5.168	.170	3.687	3	54	.017	2.176

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil dari analisis koefisien korelasi didapatkan nilai R sebesar 0.412 dimana nilai ini tergolong diantara 0.40-0.599. Sehingga dari segi simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai berada pada tingkat korelasi yang sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.412 ^a	.170	.124	5.168	.170	3.687	3	54	.017	2.176

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Dari output di atas menunjukkan R Square sebesar 0.170 artinya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi menghasilkan pengaruh sebesar 17% terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan 83% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.125	6.628		2.735	.008
	Pelatihan Kerja	.205	.182	.146	1.128	.264
	Motivasi Kerja	.391	.135	.363	2.896	.005
	Komunikasi	.164	.168	.126	.977	.333

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian di atas diuraikan menjadi:

1. Pelatihan Kerja (X_1) menghasilkan $t_{hitung} 1.128 < t_{tabel} 2.0048$ dan nilai sig. $0.264 > 0.05$. Sehingga pelatihan kerja dikatakan tidak mampu memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
2. Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan $t_{hitung} 2.896 > t_{tabel}$ sebesar 2.0048 dan nilai sig. $0.005 < 0.05$. Sehingga motivasi kerja dikatakan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.
3. Komunikasi (X_3) menghasilkan $t_{hitung} 0.977 < t_{tabel} 2.0048$ dan nilai sig. $0.333 > 0.05$. Sehingga Komunikasi dikatakan tidak mampu memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.443	3	98.481	3.687	.017 ^b
	Residual	1442.161	54	26.707		
	Total	1737.603	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan $F_{hitung} 3.687 > F_{tabel} 2.77$ dan nilai sig. $0.017 < 0.05$. Sehingga dari segi simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang berfokus pada ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung diperoleh hasil sebagai berikut:

Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan $t_{hitung} 1.128 < t_{tabel} 2.0048$ dan hasil sig. $0.264 > 0.05$. Pelatihan kerja tergolong masih sangat rendah untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Andayani & Hirawati (2021), dan tidak relevan dengan penelitian Fitri et al., (2023), Landra et al., (2023), dan Salju (2023).

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan $t_{hitung} 2.896 > t_{tabel} 2.0048$ dan hasil sig. $0.005 < 0.05$. Sehingga dengan semakin meningkatnya motivasi pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi dapat tercipta dengan adanya suatu apresiasi, peluang jabatan, kerjasama dan hubungan yang terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Adriani et al., (2023), Tsuraya & Fernos (2023), Firmanto & Silvianita (2022), dan tidak relevan dengan penelitian Kurniawan & Sutiyanti (2021).

Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan $t_{hitung} 0.977 < t_{tabel} 2.0048$ dan sig. $0.333 > 0.05$. Komunikasi tergolong masih sangat rendah untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Nainggolan (2022), dan tidak relevan dengan penelitian Pratiwi & Nurhidayanti (2024).

Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 17%, dan 83% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh yang rendah dalam penelitian ini dikarenakan adanya keterbatasan yaitu jumlah sampel yang sedikit dan padatnya jam kerja pegawai sehingga memungkinkan pegawai kurang konsentrasi dalam menjawab kuesioner.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berfokus pada ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. Diperoleh bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan instansi lebih fokus dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya guna menciptakan kualitas dan kinerja yang unggul agar mendukung instansi dalam meraih tujuan.

Referensi

Buku

- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah, S. (2016). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke.9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R.W., & Faules, D.F. (2018). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Jurnal

- Aditama, S. N. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung): Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 247-256.
- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Al Maududi, S., Azrianto, A., Fahmi, A., & Hutabarat, Z. S. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984-994.
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SENJATA PT. PINDAD PERSERO KOTA BANDUNG. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 8(1), 34-55.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11-22.
- Angga, A. A. S. R. A., Rahman, S., Saputro, A. H. S. A. H., & Wijaya, F. W. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1455-1463.
- Anindi, D., & Prayogi, M. A. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241-254.
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The Impact That Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees. *Journal of Business and Management Inaba (JBMI)*, 2(02), 111-130.
<https://doi.org/10.56956/jbmi.v2i02.252>

- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA TENGAH. *Diponegoro Journal of Management*, 11(2), 1-8.
- Firmanto, A., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor. *eProceedings of Management*, 9(2), 808-814.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBI REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329-342.
- Fitria, W. N. ., Jaya, R. C. ., & Akbar, R. R. . (2024). Evaluasi Keterlibatan Karyawan, Budaya Keselamatan dalam Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja PT Kayo Makmur Indonesia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2444-2449. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3828>
- Khairiah, S., & Tamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 208-221.
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. In: *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 457-467.
- Landra, N., Parwita, G. B. S., & Pebryanti, I. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 228-240.
- Lumintang, C. A. V., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. C. (2023). PENGARUH KONFLIK, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 127-137.
- Mardianti, D., & Tatasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 158-166.
- Muttaqin, R., Indrianti, R.P., Siddiq, A.M., Wijawa, F., Jaya, R.C & Abdulrahman, A.S. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12 (1), 01-09. <https://doi.org/10.24036/jkmb.12260000>
- Nainggolan, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3), 84-92.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1991-2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Palitta, U., & Idris, M. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LUWU. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 113-127.

- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767.
- Pratiwi, V. I., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 30-35.
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., Karamang, E., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 441-448. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2154>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231-240.
- Santosa, M. I., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Garut. In *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 146-154.
- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572.
- Situmeang, R. R., Subakti, Y. F. B., & Panjaitan, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtana Di Medan Cabang Padang Bulan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 809-814.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 186-195.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 1028-1033.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.

Lainnya

35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti "Kayu Mati" karena Malas (kompas.com)