



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota di DITTIPIDEKSUS BARESKRIM POLRI

Dita Pramudita^{1*}, Adriza², Nurwulan Kusumadevi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 20, 2026

Revised May 28, 2026

Accepted May 30, 2026

Available online May 30, 2026

Kata Kunci :

Pelatihan, Motivasi Kerja,
Produktivitas Kerja

Keywords:

Training, Work Motivation, Work
Productivity



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2025 by Author. Published by
CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Dittipideksus Bareskrim Polri sebanyak 200 orang, dengan sampel yang diambil sebanyak 50 orang menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 Anggota Dittipideksus Bareskrim Polri. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif jawaban responden, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 71,8%, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 55,9%, dan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 80,2%. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and work motivation on the work productivity of members of the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) at the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri). The research method used is quantitative, with descriptive and verification approaches. The population in this study was all 200 members of the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) at the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri), with a sample of 50 individuals drawn using simple random sampling. The data collection instrument used was a questionnaire distributed to 50 members of the Directorate of Special Economic Crimes (Dittipideksus) at the Indonesian National Police Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri). The collected data were analyzed using classical assumption tests, instrument validity and reliability tests, descriptive analysis of respondents' responses, simple linear regression analysis, and multiple regression analysis. The results of the study indicate that training significantly impacted the work productivity of members at the Directorate of Special Economics, Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri), by 71.8%. Work motivation significantly impacted the work productivity of members at the Directorate of Special Economics, Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri), by 55.9%. Training and work motivation simultaneously significantly impacted the work productivity of members at the Directorate of Special Economics, Criminal Investigation Agency (Bareskrim Polri), by 80.2%. These findings are expected to provide leadership with a basis for consideration in improving member Work Productivity through appropriate human resource management strategies.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara dinamis agar dapat tetap eksis dan kompetitif dalam menjalankan fungsinya. Baik organisasi bisnis maupun instansi pemerintahan harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM), yang merupakan aset terpenting dan paling strategis. Sumber daya manusia bukan

*Corresponding author

E-mail addresses: pramuditawisnu99@gmail.com (Dita Pramudita)

hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja didalamnya dan yang secara individual maupun kolektif menyumbangkan upaya dan kompetensi mereka untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2019). MSDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM dalam organisasi (Sinambela, 2019).

Sumber daya manusia dalam hal ini anggota organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja anggota sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak anggotanya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017).

Salah satu tantangan besar dalam manajemen SDM saat ini adalah bagaimana memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki produktivitas kerja yang relevan dengan tugasnya. Karena jika produktivitas kerja anggota organisasi tinggi maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai waktu yang ditentukan. Sebaliknya jika anggota organisasi memiliki produktivitas kerja rendah akan berdampak pada kemunduran dari organisasi tersebut.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi anggotanya terutama untuk kesejahteraan anggotanya. Produktivitas kerja juga mencerminkan etos kerja anggota organisasi yang tercermin juga sikap mental yang baik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang anggota organisasi hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang anggota organisasi dapat dikatakan produktif apabila anggota tersebut mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses kerja.

Produktivitas kerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas seseorang atau suatu unit kerja dalam menghasilkan *output* berdasarkan input yang digunakan. Produktivitas kerja juga disebut kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Guna menunjang peningkatan produktivitas kerja anggota organisasi, organisasi dapat memberikan pelatihan-pelatihan kerja untuk anggotanya agar anggota organisasi mahir dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Melalui adanya pelatihan, organisasi dapat meningkatkan pengetahuan, *skill*, perilaku, perubahan sikap, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi (Pangestika et al., 2019).

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia karena dengan adanya pelatihan, organisasi dapat membantu anggotanya dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya anggota dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para anggota dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota itu sendiri. Karena apabila anggota tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi organisasi, maka hal itu juga berarti pertumbuhan organisasi akan terhambat. Organisasi yang pertumbuhannya terhambat akan mengakibatkan turunnya daya saing. Oleh sebab itu patut untuk selalu di

waspadai agar itu semua dapat terhindarkan, maka dengan begitu produktivitas kerja anggota harus benar-benar terjaga (Mon & Mulyadi, 2021).

Pelatihan kerja untuk anggota organisasi tidak cukup dilakukan satu atau dua kali saja tetapi perlu dilakukan secara rutin dan terprogram agar kemampuan anggota organisasi dapat meningkat sehingga produktivitas kerja anggota juga meningkat. Pelatihan yang tepat terhadap anggota organisasi diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja anggota dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Selain pemberian pelatihan kerja rutin kepada anggota organisasi, motivasi kerja yang ada dalam diri anggota organisasi juga sangat penting diperhatikan. Karena akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja anggota. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan timbulnya perasaan, semangat, keinginan, dorongan, dan reaksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya organisasi dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para anggotanya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat anggota agar bekerja lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada anggota dalam bekerja. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui *training*, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja, memberikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar anggota organisasi dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan anggota organisasi dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga anggota organisasi lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang anggota organisasi. Dengan hal tersebut, maka anggota organisasi melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Badan Reserse Kriminal (Bareskrim) adalah unsur pelaksana utama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) pada tingkat Markas Besar yang dipimpin oleh Kepala Bareskrim (Kabareskrim Polri) yang bertanggung jawab kepada Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Kabareskrim Polri bertugas membantu Kapolri dalam membina dan menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pengawasan dan

pengendalian penyidikan, penyelenggaraan identifikasi, laboratorium forensik dalam rangka penegakan hukum serta pengelolaan informasi kriminal nasional.

Direktoran Tindak Pidana Ekonomi Khusus (Dittipideksus) Bareskrim Polri, sebagai salah satu direktorat penting dalam struktur Bareskrim Polri, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam penegakan hukum di bidang tindak pidana ekonomi dan khusus, seperti korupsi, pencucian uang, serta kejahatan keuangan lainnya. Kompleksitas kasus yang ditangani oleh anggota Dittipideksus menuntut kapasitas profesional yang tinggi, baik dalam hal kompetensi teknis, integritas, maupun kemampuan analisis. Oleh sebab itu, pelatihan yang berkelanjutan dan relevan serta sistem motivasi yang mendukung sangat krusial dalam menunjang produktivitas kerja para anggota. Dalam konteks organisasi Polri, produktivitas kerja anggota bukan hanya dinilai dari jumlah kasus yang ditangani, tetapi juga dari kualitas penyelidikan, kepatuhan terhadap prosedur hukum, serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan peninjauan awal, penulis menduga bahwa produktivitas kerja anggota masih belum optimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu: target produktivitas kerja yang tidak tercapai secara merata, beberapa unit di lingkungan Dittipideksus tidak mencapai target penanganan perkara yang telah ditetapkan secara konsisten. Misalnya, jumlah kasus yang berhasil ditangani dalam satu periode pelaporan sering kali lebih rendah dari estimasi atau target tahunan. Hal ini dapat mencerminkan adanya hambatan dalam proses penyidikan, pengumpulan bukti, koordinasi tim, atau efisiensi kerja anggota. Selanjutnya, dari segi lamanya penyelesaian kasus, dalam beberapa kasus, proses penyelidikan dan penyidikan membutuhkan waktu yang cukup lama hingga berbulan-bulan, bahkan ada yang melewati batas waktu ideal. Lamanya penyelesaian perkara dapat menunjukkan kurang optimalnya manajemen waktu, kurangnya keterampilan teknis dalam melakukan analisis kasus, atau terbatasnya kolaborasi lintas unit. Kondisi ini bisa menyebabkan persepsi negatif publik terhadap kinerja institusi penegak hukum. Selanjutnya, kualitas *output* kerja belum konsisten, kualitas hasil kerja dari masing-masing anggota juga masih bervariasi. Ada anggota yang mampu menyusun laporan perkara secara detail dan sistematis, sementara yang lain masih menunjukkan kelemahan dalam dokumentasi, argumentasi hukum, atau ketepatan prosedur. Variasi ini menunjukkan bahwa standar kompetensi belum sepenuhnya merata diantara anggota, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas keseluruhan unit kerja. Selanjutnya, minimnya inisiatif dan inovasi anggota di lapangan, masih ditemukan anggota yang bekerja secara konvensional, cenderung menunggu arahan atasan, dan belum proaktif dalam melakukan perbaikan metode kerja. Serta terdapat kesenjangan antara beban tugas dan kapasitas SDM, di Dittipideksus Bareskrim Polri beban tugas yang tinggi dan kompleksitas kasus tindak pidana ekonomi khusus seringkali tidak diimbangi dengan jumlah dan kualitas SDM yang memadai. Hal ini menyebabkan beberapa anggota mengalami tekanan kerja berlebih, kelelahan, hingga stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas mereka.

Penulis menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi belum optimalnya produktivitas kerja anggota yaitu belum optimalnya pemberian pelatihan kerja kepada para anggota yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu: masih rendahnya tingkat partisipasi aktif anggota dalam program pelatihan, beberapa anggota mengikuti pelatihan hanya sebagai bentuk kewajiban administratif, tanpa adanya dorongan untuk menerapkan ilmu atau keterampilan baru yang diperoleh. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya relevansi materi pelatihan, metode pengajaran yang tidak menarik, atau kurangnya monitoring terhadap hasil pelatihan. Selanjutnya, belum semua anggota memiliki kemampuan digital atau pemahaman teknologi yang memadai. Minimnya pelatihan terkait teknologi informasi serta terbatasnya fasilitas pendukung dapat memperlambat proses penyidikan, analisis data, dan penanganan kasus. Selanjutnya, program pelatihan yang tersedia belum selalu sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Materi pelatihan yang terlalu teoritis, tidak kontekstual, atau bersifat umum menyebabkan anggota tidak memperoleh peningkatan keterampilan yang signifikan. Serta,

kurangnya monitoring dan tindak lanjut setelah pelatihan, setelah pelatihan selesai dilaksanakan, sering kali tidak ada monitoring dan evaluasi lanjutan yang dilakukan oleh atasan langsung untuk melihat apakah kompetensi peserta meningkat dan dapat diterapkan dalam tugas nyata. Tidak adanya mekanisme *follow-up* menyebabkan pelatihan hanya menjadi kegiatan temporer tanpa dampak jangka Panjang.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi belum optimalnya produktivitas kerja anggota yaitu motivasi kerja anggota masih belum sepenuhnya optimal yang dapat dilihat dari indikasi yaitu: kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, banyak anggota merasa bahwa keberhasilan mereka dalam menangani kasus-kasus besar atau menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal tidak selalu mendapatkan apresiasi yang layak, baik dalam bentuk insentif finansial, promosi jabatan, maupun pengakuan formal. Rasa tidak dihargai ini menimbulkan kekecewaan dan berdampak pada penurunan semangat kerja. Selanjutnya sistem promosi dan karier yang kurang transparan, beberapa anggota menilai bahwa sistem promosi di lingkungan kerja mereka belum sepenuhnya transparan atau berbasis kinerja. Ketika promosi jabatan tidak didasarkan pada kompetensi dan prestasi, melainkan pada faktor senioritas atau kedekatan struktural, maka motivasi kerja cenderung menurun. Selanjutnya, masih terdapat kondisi kerja yang tidak ideal di beberapa bagian Dittipideksus, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kurangnya sarana pendukung kerja, hingga relasi antar anggota yang tidak harmonis. Serta beban kerja tinggi yang tidak disertai pengaturan waktu kerja yang baik, seperti lembur berkepanjangan atau sistem *shift* yang melelahkan, sering kali membuat anggota kesulitan menyeimbangkan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri”.

2. KAJIAN LITERATUR

Menurut Mangkunegara dalam Pangestika et al., (Pangestika et al., 2019), “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk membantu pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis, dengan tujuan terbatas dan terukur, dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Abraham Maslow dalam Muflihin (Muflihin, 2024), “Motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang”.

Menurut Yusup & Faruq dalam Rianda Yusup, 2023, “Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi individu dalam menghasilkan barang atau jasa yang membandingkan hasil (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Rukajat, (Rukajat, 2018) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistis, nyata dan kekinian, karena penelitian ini terdiri dari membuat uraian, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan tepat mengenai fakta, ciri dan hubungan antara fenomena yang dipelajari.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Anggota Dittipideksus Bareskrim Polri yang tercatat sebanyak 200 orang.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Arikunto (Arikunto, 2017) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 200 orang, maka penulis mengambil 25% dari total populasi yaitu $200 \times 25\% = 50$. Berdasarkan perhitungan tersebut maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 50 orang Anggota Dittipideksus Bareskrim Polri dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Tujuan dan sasaran dari pelatihan yang saya ikuti dijelaskan dengan jelas sebelum pelatihan dimulai	3,76	Baik
2	Hasil yang diharapkan dari pelatihan disampaikan secara terukur dan realistis	4,06	Baik
3	Pelatih yang memberikan materi pelatihan memiliki pengalaman yang relevan dengan bidang tugas saya	3,92	Baik
4	Pelatih mampu menyampaikan materi secara jelas dan mudah dipahami	4,18	Baik
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan tugas saya di lapangan	3,98	Baik
6	Materi pelatihan bersifat aktual dan mengikuti perkembangan isu terkini sehingga mendukung peningkatan kompetensi kerja saya	3,88	Baik
7	Metode pelatihan yang diberikan membuat saya aktif terlibat dalam proses pembelajaran	3,78	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
8	Kombinasi antara teori dan praktik dalam pelatihan sudah berjalan secara seimbang	4,00	Baik
9	Saya memiliki semangat dan motivasi tinggi saat mengikuti pelatihan	3,68	Baik
10	Pelatihan yang saya ikuti memiliki latar belakang dan kebutuhan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya	3,92	Baik
Total		39,16	
Rata-Rata Skor		3,92	Baik

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden variabel pelatihan mendapatkan rata-rata skor 3,92, yang termasuk kategori baik. Temuan ini menggambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan tujuan dan sasaran, memiliki instruktur yang kompeten, materi yang relevan, metode penyampaian yang mendukung peningkatan kompetensi kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri. Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja anggota.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Gaji yang saya terima dari tempat saya bekerja sekarang, saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saya saat ini (kebutuhan primer dan sekunder)	3,80	Baik
2	Fasilitas kerja yang tersedia cukup menunjang kenyamanan fisik saya	3,98	Baik
3	Lingkungan kerja saya memberikan perlindungan terhadap risiko pekerjaan	4,02	Baik
4	Asuransi kesehatan yang diberikan institusi dapat menjamin kesehatan dan keamanan saya	3,84	Baik
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan satu tim	4,16	Baik
6	Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim kerja	4,06	Baik
7	Pimpinan memberikan apresiasi atas kinerja saya yang baik	3,88	Baik
8	Saya merasa dihargai atas hasil kerja dan pencapaian saya	3,96	Baik
9	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya	3,94	Baik
10	Saya ingin bekerja dengan baik agar dapat menjadi anggota yang berprestasi di tempat saya bekerja	3,88	Baik
Total		39,52	
Rata-Rata Skor		3,95	Baik

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja, diperoleh rata-rata skor 3,95 yang berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja anggota Dittipideksus Bareskrim Polri dapat dikatakan baik dan berada dalam kondisi yang positif. Dengan demikian, hasil keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri secara umum berada pada tingkat yang baik. Aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi faktor yang mendorong motivasi kerja anggota.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	4,04	Baik
2	Saya menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	4,12	Baik
3	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu	4,00	Baik
4	Saya berupaya agar hasil kerja saya bermanfaat bagi organisasi dan rekan kerja	3,98	Baik
5	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	4,16	Baik
6	Saya bersemangat memulai pekerjaan setiap hari	4,06	Baik
7	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan	3,84	Baik
8	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan penuh kehati-hatian	4,00	Baik
9	Saya mampu mengatur waktu kerja saya secara efektif agar tidak terbuang sia-sia	4,06	Baik
10	Saya menggunakan sumber daya kerja (tenaga, waktu, alat) secara hemat dan optimal	4,18	Baik
11	Saya aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya seperti mengikuti pelatihan, bimbingan, atau kegiatan pengembangan diri lainnya	3,88	Baik
12	Saya terbuka terhadap perubahan dan siap beradaptasi dengan tugas baru	4,12	Baik
Total		48,44	
Rata-Rata Skor		4,04	Baik

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Kerja, diperoleh rata-rata skor 4,04, yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja anggota Dittipideksus Bareskrim Polri berada pada kondisi yang optimal dan mencerminkan kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Correlations		Validitas	
		Pelatihan	
Tujuan dan sasaran dari pelatihan yang saya ikuti dijelaskan dengan jelas sebelum pelatihan dimulai	Pearson	.592**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Hasil yang diharapkan dari pelatihan disampaikan secara terukur dan realistis	Pearson	.517**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Pelatih yang memberikan materi pelatihan memiliki pengalaman yang relevan dengan bidang tugas saya	Pearson	.603**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Pelatih mampu menyampaikan materi secara jelas dan mudah dipahami	Pearson	.690**	
	Correlation		

Correlations		Pelatihan	Validitas
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	50	
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan tugas saya di lapangan	Pearson Correlation	.602**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Materi pelatihan bersifat aktual dan mengikuti perkembangan isu terkini sehingga mendukung peningkatan kompetensi kerja saya	Pearson Correlation	.617**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Metode pelatihan yang diberikan membuat saya aktif terlibat dalam proses pembelajaran	Pearson Correlation	.539**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Kombinasi antara teori dan praktik dalam pelatihan sudah berjalan secara seimbang	Pearson Correlation	.430**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	50	
Saya memiliki semangat dan motivasi tinggi saat mengikuti pelatihan	Pearson Correlation	.580**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Pelatihan yang saya ikuti memiliki latar belakang dan kebutuhan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.448**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	50	
Pelatihan	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	

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

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

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan, seluruh item pada variabel pelatihan menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.025. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, sehingga mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations		Motivasi Kerja	Validitas
Gaji yang saya terima dari tempat saya bekerja sekarang, saya mampu memenuhi kebutuhan hidup saya saat ini (kebutuhan primer dan sekunder)	Pearson Correlation	.600**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	

Correlations		Motivasi Kerja	Validitas
Fasilitas kerja yang tersedia cukup menunjang kenyamanan fisik saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.721** 0,000 50	Valid
Lingkungan kerja saya memberikan perlindungan terhadap risiko pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.707** 0,000 50	Valid
Asuransi kesehatan yang diberikan institusi dapat menjamin kesehatan dan keamanan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.826** 0,000 50	Valid
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan satu tim	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.770** 0,000 50	Valid
Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626** 0,000 50	Valid
Pimpinan memberikan apresiasi atas kinerja saya yang baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610** 0,000 50	Valid
Saya merasa dihargai atas hasil kerja dan pencapaian saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510** 0,000 50	Valid
Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423** 0,002 50	Valid
Saya ingin bekerja dengan baik agar dapat menjadi anggota yang berprestasi di tempat saya bekerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.557** 0,000 50	Valid
Motivasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	

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

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

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan, seluruh item pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.025. Hal ini berarti bahwa

seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, sehingga mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 6. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Correlations		Produktivitas Kerja	Validitas
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	Pearson	.702**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	Pearson	.717**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu	Pearson	.836**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya berupaya agar hasil kerja saya bermanfaat bagi organisasi dan rekan kerja	Pearson	.570**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Pearson	.876**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya bersemangat memulai pekerjaan setiap hari	Pearson	0,048	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,742	
	N	50	
Hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan	Pearson	.672**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan penuh kehati-hatian	Pearson	.457**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	50	
Saya mampu mengatur waktu kerja saya secara efektif agar tidak terbuang sia-sia	Pearson	.446**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	50	
Saya menggunakan sumber daya kerja (tenaga, waktu, alat) secara hemat dan optimal	Pearson	.660**	Valid
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	Pearson	.455**	
	Correlation		

Correlations			
		Produktivitas Kerja	Validitas
seperti mengikuti pelatihan, bimbingan, atau kegiatan pengembangan diri lainnya	Sig. (2-tailed) N	0,001 50	Valid
Saya terbuka terhadap perubahan dan siap beradaptasi dengan tugas baru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** 0,000 50	Valid
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	

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

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

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan, seluruh item pada variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.025. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, sehingga mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,759, yang berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel pelatihan dapat dinyatakan reliabel karena mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam setiap pengukuran.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,777, yang berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel karena mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam setiap pengukuran.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	12

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh item pada variabel produktivitas kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,828, yang berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan reliabel karena mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam setiap pengukuran.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.121	3.675		2.210	.000
Pelatihan	1.030	.093	.847	11.055	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 8,121 + 1,030 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pelatihan sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai produktivitas kerja sebesar $8,121 + 1,030$ sama dengan sebesar 9,151.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.712	3.192

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,718. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 71,8% terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri. Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 71,8%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.388	4.273		3.601	.001
Motivasi Kerja	.836	.107	.748	7.803	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 15,388 + 0,836 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai produktivitas kerja sebesar $15,388 + 0,836$ sama dengan sebesar 16,224.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.550	3.991

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,559. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 55,9% terhadap produktivitas kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 55,9%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	3.346		.768	.446
	Pelatihan	.757	.100	.623	7.607	.000
	Motivasi Kerja	.411	.092	.367	4.481	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$\text{Persamaan Regresi: } y = a + bx_1 + cx_2$$

$$\text{diperoleh hasil: } y = 2,570 + 0,757x_1 + 0,411x_2$$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai pelatihan sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan motivasi kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai produktivitas kerja sebesar $2,570 + 0,757 + 0,411$ sama dengan sebesar 3,738.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.794	2.700

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$\text{Besar pengaruh} = \text{Koefisien Determinasi, } KD = R^2 \times 100\% = 0,802 \times 100\% = 80,2\%.$$

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1391.675	2	695.838	95.447	.000 ^b
	Residual	342.645	47	7.290		
	Total	1734.320	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 80,2%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri dengan sampel sebanyak 50 responden, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja anggota. Program pelatihan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pemahaman anggota dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 55,9%. Artinya, peningkatan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja anggota. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan anggota, maka semakin besar dorongan untuk bekerja lebih optimal. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota di Dittipideksus Bareskrim Polri sebesar 80,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dan secara bersama-sama memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ketika pelatihan dilaksanakan dengan baik dan didukung motivasi kerja yang kuat, maka produktivitas kerja anggota dapat meningkat secara maksimal.

6. REFERENSI

- al., Y. et. (2023). *Teori Manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Mon, A., & Mulyadi, D. (2021). *Pelatihan Kerja dalam Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Pangestika, R., Yuliana, S., & Rahmawati, T. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Mitra Wacana Media.
- Rukajat, H. (2018). *Metode Penelitian Deskriptif: Teori dan Praktik*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.