

Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Training and Motivation on Employee Performance in the Village Office in Tugumulyo Sub-district, Musi Rawas Regency

Khanarun¹⁾, Suwarno^{2*)}, Surajiyo³⁾, Murlina Nisusmiati⁴⁾

¹⁾ Ilmu Ekonomi dan Humaniora, Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo, yang berjumlah 208 Orang Aparatur Desa dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji f. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This type of research is quantitative research where the population in this study were all Village Office Employees in Tugumulyo District, totaling 208 Village Apparatus and the sample in this study were 52 people. The data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires. the data analysis techniques used are simple linear regression, correlation coefficient, t test, multiple linear regression, coefficient of determination and f test. The results showed that training has a partially significant effect on the performance of the Village Apparatus in the Tugumulyo District of Musi Rawas Regency. Motivation has a partially significant effect on the performance of the village apparatus performance in the Tugumulyo sub-district of Musi Rawas Regency. Training and motivation have a significant effect simultaneously on the performance of the performance of the village apparatus in the Tugumulyo sub-district of Musi Rawas Regency.

Keywords: Training, Motivation and Employee Performance.

*E-mail: suwarno@univbinainsan.ac.id

ISSN 2746-6396 (Online)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sebagai faktor Produksi utama perlu dikembangkan sebaik mungkin agar memiliki keahlian maupun strategi yang handal dalam menghadapi persaingan. Oleh sebab itu setiap instansi maupun pemerintah Desa perlu mengevaluasi dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang sudah ada dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup, serta menempatkan pegawainya sesuai dengan minat, keahlian, keterampilan dan kemampuannya.

Kedudukan dan peranan pegawai desa Negara di Indonesia dirasakan semakin penting. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan Pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan nomor 32 tahun 2004, pemberian Otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di Daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kesetabilan politik dan kesatuan bangsa.

Konsekuensi dari hal tersebut Pemerintah Desa dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan Pemerintah Desa baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Pembentukan Pemerintahan Desa ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan Desa dalam hal pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Keberhasilan suatu Pemerintahan sangat tergantung pada kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia dan kemampuan dari Kepala Desa dalam menggerakkan dan mendorong bawahan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. (Sinambela, 2018), kinerja diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja tinggi cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai Desa yang tinggi adalah adanya pelatihan kerja dan adanya motivasi dari seorang Pemimpin dalam hal ini seorang Kepala Desa yang memimpin roda pemerintahan di ruang lingkup Pemerintahan Desa.

Desa adalah bentuk pemerintahan terkecil yang ada di negeri ini. Luas wilayah desa biasanya tidak terlalu luas dan di huni oleh sejumlah keluarga. Mayoritas penduduknya bekerja dibidang agraris dan tingkat pendidikannya rendah. Yang dimaksud Desa menurut (Sutarjo Kartohadikusumo, 2018) Desa adalah kesatuan hukum tempat tinggal suatu masyarakat yang berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri merupakan pemerintahan terendah dibawah camat. Sedangkan menurut UU No. 6 Tahun 2014 Desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat

berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keterampilan Teknis adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan bidang tugas yang dihadapi. Kemampuan ini memungkinkan seseorang disebut ahli atau pakar di bidangnya. Ilmu Pengetahuan adalah seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Dipandang dari sudut filsafat, ilmu terbentuk karena manusia berusaha berpikir lebih jauh mengenai pengetahuan yang dimilikinya.

Peran kepala Desa dalam sebuah Pemerintahan Desa merupakan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah adanya pelatihan dan motivasi pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Desa. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh Pegawai. dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan *knowledge, skill, attitude dan behavior* dari aparatur Desa yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan wawasan pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/Pemerintah Desa untuk mencapai tujuannya. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali Pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku. (Kasmir, SE., 2016) Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi aparat Desa akan bisa membantu pegawai lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika aparat Desa semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. pegawai akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu pegawai untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian.

Salah satu kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Desa Sekecamatan Tugumulyo tahun 2021 adalah:

1. Sosialisasi Sistem Informasi Pembangunan Desa, bertempat di Desa Tegalrejo dibagi menjadi dua klaster. Sembilan Desa klaster pertama waktu pukul 09.00 s.d 11. 30 wib dan klaster yang kedua delapan Desa dari pukul 13.00 s.d 16.00 wib. Pelaksanaannya pada hari senin 05 April 2021. Narasumber dari POLRES Musi Rawas Kasat Tipikor. Pesertanya seluruh Desa Sekecamatan Tugumulyo.
2. Pelatihan Bimbingan Teknis Pemutakhiran Data tahun 2021 yang dibagi menjadi 4 klaster, klaster 1 terdapat 4 Desa, dimana tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan di Desa **Tegalrejo**, klaster 2 terdapat 5 Desa dimana tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan di Desa **Wonokerto**, klaster 3 terdapat 4 desa yang mengikuti pelaksanaan kegiatan dimana tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan di Desa **Dwijaya** dan klaster 4 terdapat 4 Desa yang mengikuti pelatihan serta tempat pelaksanaan dilaksanakan di Desa **Sidoharjo**. Adapun peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan adalah seluruh aparat desa yang ada di setiap Desa. Pelaksananya pada hari Sabtu 24 april 2021 dan Narasumber dari P3MD Kabupaten Musi Rawas, kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)
3. Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo kegiatan tersebut di bagi lima klaster. Klaster 1 diikuti tiga Desa bertempat di Kantor Desa **Tegalrejo** pelaksanaannya pada tanggal 10 Nopember 2021, klaster 2 diikuti tiga Desa bertempat di Desa **Trikoyo** pelaksanaannya pada tanggal 11 November 2021, klaster ke 3 diikuti

tiga desa pelaksanaanya di Desa Wonokero pada tanggal 15 November 2021, klaster ke 4 diikuti empat Desa bertempat di Desa **Mataram** pelaksanaanya pada tanggal 16 November 2021 dan klaster ke 5 diikuti empat Desa bertempat di Desa **Sidoharjo** pelaksanaanya pada tanggal 17 November 2021.

Dari hasil observasi lapangan dan dari data pendukung diatas, tentu saja kegiatan pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa kekurangan sehingga kurang maksimalnya hasil dari kegiatan pelatihan.

Motivasi pegawai juga mempunyai peran yang sangat penting guna peningkatan kinerja pegawai, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.(Wibowo, 2017), Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan karena pimpinan bekerja melalui dan dengan orang lain. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, dari faktor internal adanya keinginan dari diri pegawai untuk dapat hidup yang lebih baik, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dari organisasi. Dari faktor eksternal, adanya kondisi Pelatihan yang nyaman, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel, dengan demikian akan timbul semangat dari diri pegawai untuk bekerja lebih baik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Pelatihan (X_1) Motivasi (X_2) dan variabel Kinerja (Y). Skala pengukuran menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan dari Bulan Januari sampai dengan Juni 2022 pada Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas jumlah populasi (208) orang. Adapun untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang pegawai Desa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji f.

Teknik Analisis Data.

Regresi Linier Sederhana Menurut Siregar (2013:379) analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Desa dalam Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b.X \quad (\text{Siregar, 2013})$$

Koefisien Korelasi

Menurut (Siregar, 2013) Untuk mencari koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji t

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya Kinerja pegawai (Y). Penerapan dalam konsteks penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing individu koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan rumus : (Siregar, 2013)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dengan rumus

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Uji F

Menurut Siregar (2013:409) Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y). Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama digunakan uji f yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x1,x2,y})^2 (n-m-1)}{m (1-R_{x1,x2,y}^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Dan untuk analisis reliabilitas didapat dengan membaca kolom (*Cronbach's Alpha*). Dan nilai (*Cronbach's Alpha*) yang didapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai r_{hitung} . Variabel pernyataan yang diujikan adalah terdiri dari 2 (dua) variabel bebas di antaranya pelatihan dan motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja Aparatur Desa (Y). Untuk menguji tingkat kevalidan kuesioner maka kuesioner diujikan terlebih dahulu terhadap Aparatur Desa dikecamatan Purwodadi Kabupaten Musi Rawas sebanyak 26 responden yang terdiri dari dua Desa yaitu Aparatur Desa Purwakarya sebanyak 11 responden dan Aparatur Desa Sadarkarya Sebanyak 15 orang responden.

Uji validitas Pelatihan (X_1) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Purwodadi terhadap 26 responden yang terdiri dari 11 responden Aparatur Desa Purwakarya dan 15 responden dan Aparatur Desa Sadarkarya dengan 12 pernyataan, $r_{tabel} \alpha = 0,05$; $n = 26$ adalah 0,388. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel Pelatihan (X_1)

dinyatakan valid, karena secara keseluruhan $r_{hitung} (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga untuk keseluruhan layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Motivasi (X_2) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Purwodadi terhadap 26 responden yang terdiri dari 11 responden Aparatur Desa Purwakarya dan 15 responden dan Aparatur Desa Sadarkarya dengan 15 pernyataan, Nilai $r_{tabel} \alpha = 0,05$; $n = 26$ adalah 0,388. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan $r_{hitung} (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga secara keseluruhan layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya

Validitas Kinerja Pegawai (Y) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Purwodadi terhadap 26 responden yang terdiri dari 11 responden Aparatur Desa Purwakarya dan 15 responden dan Aparatur Desa Sadarkarya dengan 21 pernyataan, nilai $r_{tabel} \alpha = 0,05$; $n = 26$ adalah 0,388. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan $r_{hitung} (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga secara keseluruhan layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Apabila dilakukan pengujian realibilitas dengan metode *alpha cronbach*, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai alpha.

Korelasi antara skor variable Pelatihan (X_1) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,926. Variabel Motivasi (X_2) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,917. Sedaangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,931, dengan nilai r_{tabel} $n = 26$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,388. hal ini menunjukkan dari keseluruhan variabel, nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ sebesar 0,388, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Deskriptif

Responden Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden yang diambil dari 16 Desa yang ada di Kecamatan Tugumulyo, Dimana jumlah populasi 208 orang $\times 25\% = 52$ orang. Gambaran mengenai responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-laki	36	69,2
2	Perempuan	16	30,8
3	Total	52	100,0

Hasil Uji Hipotesis

Analisis variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Regresi linier sederhana

Menurut Siregar (2013:379) analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), terhadap Kinerja pegawai (Y) di Desa dalam Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. hasil perhitungan regresi, maka di

peroleh nilai $b = 0,739$ sedangkan nilai $a = 49,003$. Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 49,003 + 0,739 X_1.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 49,003$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Pelatihan maka variable Kinerja Pegawai sebesar 49,003 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar $b = 0,739$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Pelatihan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,739 satuan. (Sutrisno, dkk, 2016:9)

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan istilah dalam ilmu statistik yang biasa digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel. Dimana tujuan daripada teknik analisis ini ialah untuk mendapatkan pola dan keeratan atau kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan koefisien korelasi Merujuk pada ketentuan pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi Siregar (2013:337) nilai 0,40 – 0,599 korelasinya *cukup*, jadi nilai 0,452 Menandakan bahwa korelasi antara variable Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai kekuatan hubungan cukup.

Uji t

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya Kinerja pegawai (Y). Penerapan dalam konsteks penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing individu koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan

Uji t

bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) adalah sebesar 3,583, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (52-2)$, adalah sebesar 1,675. jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Pelatihan (X_1) nilai t_{hitung} (3,583) > t_{tabel} (1,675) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). (Sugiyono, 2014:243)

Analisis variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Regresi linier sederhana

Menurut Siregar (2013:379) analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Desa dalam Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b = 0,850$ sedangkan nilai $a = 33,142$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$
$$Y = 33,142 + 0,850 X.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 33,142$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variable Motivasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 33,142 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b = 0,850$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,850 satuan. (Sutrisno, dkk, 2016:9)

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan istilah dalam ilmu statistik yang biasa digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel. Dimana tujuan daripada teknik analisis ini ialah

untuk mendapatkan pola dan keeratan atau kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan koefisien korelasi

Koefisien Korelasi

Nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,608. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka korelasinya berbanding terbalik. Merujuk pada ketentuan pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi Siregar (2013:337) nilai 0,600–0,799 korelasinya *kuat*, jadi nilai 0,608. Menandakan bahwa korelasi antara variabel motivasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup kuat. (Santoso, dkk:2013:49)

Uji t

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya Kinerja pegawai (Y). Penerapan dalam konteks penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing individu koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 5,413, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (52-2)$, adalah sebesar 1,675. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2016)

Variabel Motivasi (X_2) nilai t_{hitung} (5,413) $>$ t_{tabel} (1,675) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). (Sugiyono, 2016)

Analisis variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Nilai $a = 6,000$ nilai $b_1 = 0,636$ dan $b_2 = 0,789$. Kemudian hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,000 + 0,636 X_1 + 0,078 X_2.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 6.000$, ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Pelatihan dan Motivasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 2,000 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar $b_1 = 0,636$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Pelatihan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,636 satuan. Dan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,789$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,789 satuan. (Sutrisno, dkk, 2016:9)

Koefisien Determinasi

Nilai R square (R^2) sebesar 0,519, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,519 (51,9%) dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel budaya kerja, kepemimpinan, kompetensi, serta faktor lainnya. (Novita, 2017:49-50)

Uji f

Nilai f_{hitung} adalah sebesar 26,406 sedangkan untuk nilai f_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang $k = 2$ adalah sebesar 2,41, jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas f_{hitung} sebesar $26,406 > f_{tabel}$ sebesar $2,41$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. (Siregar, 2013:409).

Pembahasan

Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Pertama (H_1) adalah “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel Pelatihan yang cukup kuat yaitu sebesar $0,452$. Hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah sebesar $3,583$, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (52 - 2)$, adalah sebesar $1,675$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Kedua (H_2) adalah “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel motivasi yang kuat yaitu sebesar $0,608$ ($60,8\%$). Hasil perhitungan uji, nilai t_{hitung} adalah sebesar $5,413$, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (52-2)$, adalah sebesar $1,675$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Ketiga (H_3) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Pelatihan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Nilai R^2 hasil analisis diperoleh nilai sebesar $0,519$ ($51,9\%$). Dan hasil uji f, bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar $26,406$. dengan tingkat signifikan 0.000 , serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar $2,4$, $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang simultan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Sumber Daya Manusia secara umum sudah cukup baik hal ini ditandai dengan hasil pembahasan mengenai frekuensi jawaban variabel Pelatihan dan motivasi, jawaban dapat dilihat bahwa modus (angka yang sering muncul) adalah jawaban dengan skor 4 yaitu “setuju”, yang artinya pelatihan dan pemberian motivasi sudah dilakukan dan sudah adanya pemberian motivasi pimpinan namun perlu adanya evaluasi dan inovasi dalam program pelatihan yang lebih baik dan berkesinambungan, sehingga dalam menjalankan program kerja pegawai pegawai sudah mempunyai wawasan dan kompetensi sesuai dengan bidangnya masing masing, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. yang disesuaikan dengan indikator Pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi dan metode pelatihan. Dari aspek motivasi perlu adanya pembenahan ketepatan waktu pemberian gaji, adanya perlindungan keamanan dalam bekerja, menjaga komunikasi yang baik, adanya pengakuan tentang keberadaan dan status kerja yang baik, sehingga akan timbul suatu dorongan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai hasil kinerja pegawai yang tinggi.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Desa Sekecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- AMANA, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan. *Sebatik*, 24(2), 259–266. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1139>
- Edison, D. E., Anwar, D. Y. & Komariah, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Affabeta.
- MMu'nis, H. & Komaladewi, R. (2022). Jurnal Ekonomi Modernisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 135–146. <https://pdfs.semanticscholar.org/c7e9/652c29e7abc7301904871d24fc4827a11ba0.pdf>
- Qiqi Zakiyyah1), Abas2), Rijatul Anwar3), N. P. & Hati5), I. P. (2020). *Effect, The Training, Of Employee, Motivation On At, Performance Company, Incorporation Perkasa, Indokarlo*. 1(1), 406–415.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Sastrohadiwirjo, S dan Suhada (2022), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. P. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* (13th ed.). ALFABETA.
- Sunarto, A. & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11156>
- Wibowo, SE., M. P. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.