

ANALYSIS TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF LEDOOKOMBO DISTRICT VILLAGE EQUIPMENT USING MOTIVATION AND JOB TRAINING DISCIPLINE VARIABLES

Ahmad Faydhur Robbani¹, Tatit Diansari Reskiputri², Pawestri Winahyu³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Email : afaydhur@gmail.com¹, tatit.diansari@unmuhjember.ac.id², pawestri@unmuhjember.ac.id³

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 11/06/2024

Artikel revisi: 16/07/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

Keywords:

Disiplin kerja, Motivasi kerja, Pelatihan kerja, Kinerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja serta pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel sensus sampling sebanyak 117 responden, dengan menggunakan menggunakan lembar kuisioner yang disebarakan kepada perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linear berganda, uji parsial, dan uji koefisien determinasi (R²). Dan hasil analisis menggunakan SPSS 27 menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni disiplin motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Hasil uji determinasi (r²) sebesar (41,8%) menunjukkan besarnya proporsi atau presentase kontribusi variabel Disiplin, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap kinerja. Sedangkan (58,2%) dikontibusi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini misalnya kejenuhan kerja, kompensasi, komitmen kerja dan lain sebagainya.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of work discipline, work motivation and work training on improving the performance of village officials in Ledokombo District. The research method used in this research is a quantitative method with a census sampling method of 117 respondents, using a questionnaire sheet distributed to village officials in Ledokombo District. This research uses multiple linear regression analysis methods, partial tests, and coefficient of determination (R²) tests. And the results of the analysis using SPSS 27 show that the three variables, namely motivational discipline and work training, have a significant influence on the performance of village officials in Ledokombo District. The results of the determination test (r²) were (41.8%) showing the large proportion or percentage contribution of the Discipline, Motivation and Job Training variables to performance. Meanwhile (58.2%) was contributed by other variables not included in this research, for example work burnout, compensation, work commitment and so on.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan sangat penting keberadaannya dalam mendukung terciptanya tujuan serta sasaran organisasi. Seluruh operasi perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia. Perusahaan harus dapat mempertahankan, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia mereka (Kristanti & Pangastuti, 2019). Sumber daya manusia harus dikelola dengan manajemen yang baik agar kinerja setiap pegawai dapat maksimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Achmad et al., (2018) Disiplin, motivasi, dan pelatihan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan aktivitas yang dapat membantu anggota organisasi dalam mematuhi dan melaksanakan tugas yang harus dipenuhi oleh karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab serta memiliki kinerja yang baik (Evasari, 2022). Menurut Basit et al., (2019) sikap kurang disiplin karyawan di sebuah organisasi akan menghambat serta menyebabkan produktivitas kinerja karyawan kurang optimal.

Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dan keinginan untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi kerja. Oleh sebab itu, tingkat motivasi masing-masing individu dapat dilihat dari besarnya kekuatan serta kemauan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan (Zainullah et al., 2023). Menurut Kusumanegara, (2023) Motivasi adalah kondisi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan memiliki sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Selain disiplin dan motivasi kerja, terdapat pula faktor yang bisa menumbuhkan serta mendukung dalam kinerja karyawan agar maksimal yaitu pelatihan kerja. Menurut Litjan SP., (2016) Pelatihan adalah proses yang sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk memberi orang-orang keterampilan, kemampuan, <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

pengetahuan, atau sikap yang dapat membantu mereka melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.

Kecamatan Ledokombo memiliki luas wilayah 157,1 km dan berada di ketinggian 370 mdpl. Wilayah sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Sukowono, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Kalibaru, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kalisat dan sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Silo dan Kecamatan Mayang. Kecamatan Ledokombo terdiri dari 10 desa yaitu Desa Suren, Desa Summersalak, Desa Sumberbulus, Desa Sumberlesung, Desa Lembengan, Desa Ledokombo, Desa Sumberanget, Desa Selateng, Desa Sukogidri dan Desa Karang Paiton.

Fenomena yang terjadi tentang disiplin kerja perangkat desa pada lokasi penelitian yaitu masih ada perangkat desa yang kurang mempunyai sikap tanggung jawab dalam mentaati seluruh peraturan, sikap pegawai yang masih kurang mampu mematuhi ketentuan jam kerja, Hal ini ditunjukkan oleh sistem absensi yang masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan orang-orang di desa melanggar peraturan dan datang terlambat untuk absensi pagi dan sore. Ini juga menyebabkan kecurangan karena orang datang terlambat dan datang kembali untuk bekerja, yang seringkali tidak mematuhi waktu kerja yang ditetapkan.

Selanjutnya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Pada lokasi penelitian kurangnya peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada perangkat desa menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dan inovasi dalam melakukan pekerjaan, memberikan pelayanan kepada masyarakat serta masih adanya pekerjaan yang tidak selesai dalam waktu yang sudah ditentukan

Hasil dari wawancara dengan beberapa perangkat desa, di lokasi penelitian pernah diadakanya pelatihan terkait dengan peningkatan kinerja perangkat desa, serta pelatihan terkait panduan pengisian aplikasi-aplikasi desa tersebut. Namun dalam prakteknya masih banyak kendala kendala yang dialami perangkat desa dalam penginputan data, oleh karena itu pelatihan-pelatihan yang dilakukan harus terlaksana dengan efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja perangkat desa serta membantu perangkat desa dalam melakukan pekerjaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi kita lebih banyak pengetahuan tentang perkembangan ilmu tentang meningkatkan kinerja dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja, khususnya di kalangan perangkat desa. Dengan demikian, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi orang lain yang ingin melakukan penelitian terkait.

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang bagaimana disiplin, motivasi, dan pelatihan berdampak pada kinerja perangkat desa sehingga perangkat desa dapat memiliki kinerja yang tinggi.

b. Bagi Perangkat Desa

Diharapkan penulisan penelitian ini dapat membantu perangkat desa mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan tulisan penelitian dapat berfungsi sebagai acuan dan referensi untuk penelitian serupa dan pengembangan penelitian terkait kinerja.

LITERATURE REVIEW

Disiplin Kerja

Menurut Litjan SP., (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pegawai untuk mentaati aturan organisasi dan kebiasaan sosial yang berlaku. Menurut Hadi et al., (2018) menjelaskan Disiplin adalah upaya untuk mendorong karyawan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan, yaitu berprestasi kerja dengan baik.

Motivasi Kerja

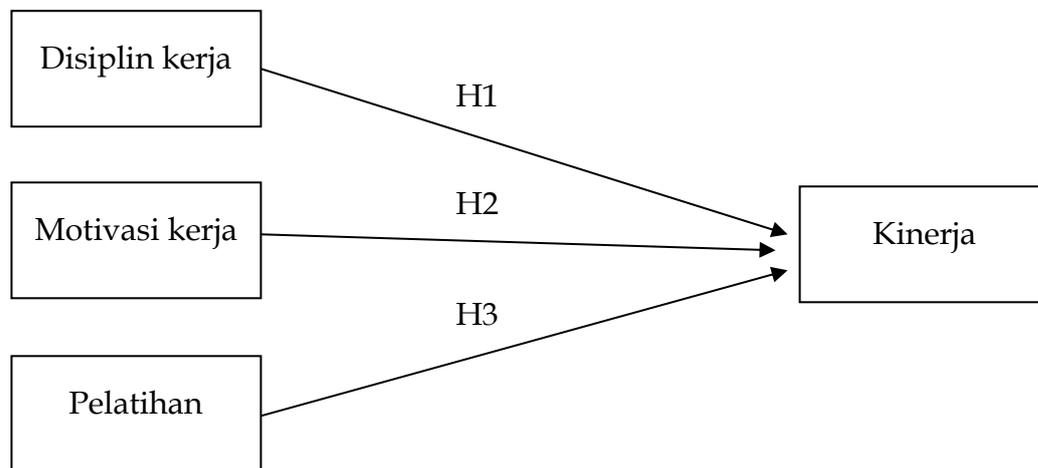
Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) adalah hal yang mendorong perilaku manusia, untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Hadi et al., 2018).

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan dikaitkan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini. Pelatihan memberikan arahan dan membantu karyawan mempelajari keterampilan dan kemampuan tertentu yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016)

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa kerangka ini merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kemudian diperoleh kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Keterangan :

Disiplin Kerja : variabel bebas (X1)

Motivasi Kerja : variabel bebas (X2)

Pelatihan : variabel bebas (X3)

Kinerja : variabel terikat (Y)

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan sebagai variabel bebas (variabel bebas). Sedangkan variabel terikatnya (variabel terikat) adalah kinerja.

Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo.

H3 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Ledokombo yang terdiri dari 10 desa yakni Suren, Lembengan, Sumberlesung, Sumbersalak, Sumberbulus, Slateng, Sukogidri, Ledokombo, Sumberanget, Karangpaiton dengan menyebarkan kuisisioner. Menggunakan skala likert untuk menyebarkan kuisisioner, data kuantitatif (numerik) dikumpulkan dalam penelitian ini. Dalam memperoleh informasi melalui penyebaran kuisisioner pertanyaan berbasis web dengan memanfaatkan penggunaan Google Form.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Ledokombo yaitu 117 orang, sedangkan metode pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh atau sampling sensus. Artinya seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian ini.

Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran data yang digunakan ialah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial. Dengan kriteria penilaian : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui berbagai metode pengujian, seperti uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Uji tersebut diolah dengan menggunakan SPSS versi 27

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Keterangan
		r tabel	r hitung	
disiplin kerja (X1)	x1.1	0,730	0,1801	Valid
	x1.2	0,709	0,1801	Valid
	x1.3	0,708	0,1801	Valid
	x1.4	0,568	0,1801	Valid
	x1.5	0,558	0,1801	Valid
motivasi kerja (X2)	x2.1	0,520	0,1801	Valid
	x2.2	0,499	0,1801	Valid
	x2.3	0,531	0,1801	Valid
	x2.4	0,281	0,1801	Valid
	x2.5	0,329	0,1801	Valid
pelatihan kerja (X3)	x3.1	0,594	0,1801	Valid
	x3.2	0,524	0,1801	Valid
	x3.3	0,579	0,1801	Valid
	x3.4	0,583	0,1801	Valid
	x3.5	0,481	0,1801	Valid
kinerja (Y)	y1	0,555	0,1801	Valid
	y2	0,537	0,1801	Valid
	y3	0,479	0,1801	Valid
	y4	0,567	0,1801	Valid
	y5	0,453	0,1801	Valid

Berdasarkan data tabel hasil uji validitas menyatakan bahwa masing-masing indikator variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1801). Oleh karena itu, Kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa semua instrumen pernyataan dikatakan valid dan penelitian ini bisa dilanjutkan

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Disiplin kerja	0,668	Reliabel
Motivasi Kerja	0,627	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,855	Reliabel

Kinerja 0,803 Reliabel

Berdasarkan dari data tabel diatas, dapat diketahui bahwa kuisisioner penelitian dinyatakan reliabel untuk digunakan karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		117
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,52626657
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,59
	<i>Positive</i>	0,59
	<i>Negative</i>	-0,39
<i>Test Statistic</i>		0,59
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200

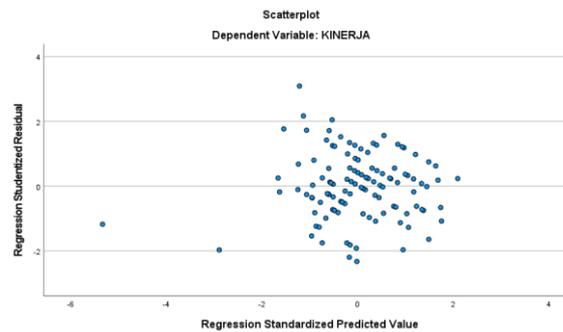
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui data dalam hasil penelitian ini mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.200 dimana $0.200 > 0.05$. sehingga bisa disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinear

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin	0.803	1,246
Motivasi	0.917	1,091
Pelatihan	0.757	1,321

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,806 dan nilai VIF 1,241, kemudian variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,918 dan nilai VIF 1,090, serta variabel pelatihan kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,761 dan nilai VIF 1,315. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karenanya bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,688	2,053		1,309	0,193
	DISIPLIN	0,403	0,094	0,342	4,273	0,001
	MOTIVASI	0,179	0,074	0,181	2,413	0,017
	PELAIHAN	0,301	0,074	0,335	4,062	0,001

Dari adanya persamaan tersebut maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta 2,688 yang menunjukkan bahawa nilai tersebut positif
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,403 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut bernilai positif
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,179 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut bernilai positif terhadap kinerja
4. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,301 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut bernilai positif terhadap kinerja

Uji Hipotesis

Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2,688	2,053		1,309	0,193
1 Disiplin	0,403	0,094	0,342	4,273	0,001
Motivasi	0,179	0,074	0,181	2,413	0,017
pelatihan	0,301	0,074	0,335	4,062	0,001

1. Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,273 >$ nilai t tabel ?, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,413 >$ t tabel ?, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
3. Pengaruh variabel pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai t hitung $4,062 >$ t tabel ?, artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan

Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.645 ^a	0,418	0,403	2,560

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,418 atau 41,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 41,8%. Sisa presentase yaitu 58,2% dipengaruhi oleh varaiabel lain diluar metode penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ledokombo.

Berdasar pada hasil pengujian yang sudah dilakukan terhadap hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Hal itu didasarkan dari analisis di atas menggunakan SPSS, dimana hasil uji hipotesis menandakan bahwa disiplin berpengaruh positif. Dengan pembuktian nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Ledokombo.

disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap perangkat desa di Kecamatan Ledokombo untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Apabila perangkat desa memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki. Hal ini disebabkan karena perangkat desa yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Artinya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dapat dilakukan dengan meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki oleh perangkat desa. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Hadi et al., (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk membantu karyawan organisasi memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, dalam hal ini yaitu berprestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha & Sari, (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dengan disiplin kerja tinggi dapat membantu perangkat desa untuk lebih semangat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku, hal ini secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ledokombo.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Hal ini didasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS, dimana hasil uji-t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 dengan perbandingan ($0,017 < 0,05$), artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo.

Ini menunjukkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika digunakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya karena mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan dapat memberi kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, seorang karyawan tanpa motivasi yang kuat tidak akan dapat melakukan pekerjaan apa pun. Menurut teori yang dikemukakan oleh Hadi et al. (2018), motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh Fitriana et al, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Ledokombo.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga (H_3) diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Hal ini didasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS, dimana hasil uji-t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t hitung

dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 dengan perbandingan ($0,001 < 0,05$), artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Ledokombo.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah kumpulan kegiatan yang membantu karyawan mengubah perilaku mereka dengan membantu mereka belajar dan berkembang dalam melakukan tugas yang diberikan. Ini memungkinkan mereka untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan kondisi saat ini, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Widodo dalam (Cay et al., 2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dapat membantu karyawan mengerjakan serta menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang berarti dengan adanya pelatihan yang dilakukan sangat penting bagi karyawan agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya sehingga upaya untuk mempersiapkan perangkat desa dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum di kuasainya serta sebagai upaya dalam peningkatan kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia & Alvita, (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik dan semakin sering pelatihan yang dilakukan oleh instansi maka semakin terampil pula karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo, apabila seorang perangkat desa memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh perangkat desa.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Ledokombo, artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh perangkat desa maka akan semakin baik pula perangkat desa dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perangkat desa.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo. Hal tersebut berarti pelatihan yang dilakukan berkualitas akan meningkatkan kinerja yang dimiliki perangkat desa.

Saran

Beberapa saran perlu diperhatikan dalam penelitiannya ini tentang kinerja perangkat desa di Kecamatan Ledokombo yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi setiap pimpinan instansi pemerintahan desa di Kecamatan Ledokombo untuk memperhatikan kedisiplinan setiap perangkat desa agar lebih meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki sehingga kinerja perangkat desa akan meningkat.
2. Pimpinan instansi pemerintahan desa di kecamatan ledokombo untuk meningkatkan kualitas motivasi dengan mencukupi segala kebutuhan kebutuhan yang dapat menambah semangat dan motivasi perangkat desa agar melakukan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan, sehingga kinerja memuaskan dan meningkat.
3. Pimpinan instansi pemerintahan desa di Kecamatan Ledokombo agar mempertahankan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan kualitas pelatihan dengan begitu karyawan akan lebih terampil serta dapat meningkatkan pengetahuan maupun pemahaman tugas, tanggung jawab, dan memperkecil tingkat kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cay, Gandung, Ilham, Teriyan, & Haryadi. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 5992248.
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59–67. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara.
- Kusumanegara dadan, baldah nasrun. (2023). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 392–402.
- Litjan SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja. In R. D. SURYANI (Ed.), *Jakarta: Bumi Aksara* (CETAKAN PE). PT BUMI AKSARA.
- Munir, S. (2022). Analisis Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. *SINDA: Comprehensive Journal of Islamic Social Studies*, 2(2), 118–121. <https://doi.org/10.28926/sinda.v2i2.463>
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.354>
- Rezki, F., Remmang, H., & Chahyono, C. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 58–69. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1188>

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.

Susandy, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/490614963.pdf>

Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>