

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN TELUK DALAM KABUPATEN ASAHAN

¹Agus Haryono, ²Tioner Purba, ³Tuahman Sipayung

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Universitas Simalungun

*e-mail: tionerpurba47@gmail.com

Abstract: Every organization is required to optimize and manage its human resources. Human resource management cannot be separated from employee factors expected to perform as well as possible to achieve organizational goals. Quality and competent human resources can increase efficiency and effectiveness so that company performance can be more optimal. Efforts to improve the quality of Human Resources need to be carried out in developments that lead to Education and Training. In addition to training, many factors can make employee performance superior, so that it can drive organizational success, one of which is competence. Human Resource (HR) performance is influenced by ability, motivation, and environmental conditions. This study aims to analyze the effect of education, training, competence and work motivation on the performance of Village Office employees in Teluk Dalam District, Asahan Regency. The population in this study was 75 people. The sample in the study amounted to 63 people. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the study showed that the results of the hypothesis test that education and training partially had no positive and insignificant effect on performance. The results of the hypothesis test that competence partially had a positive and significant effect on performance. The results of the hypothesis test that motivation partially had a significant and significant effect on performance. Education, training, competence and motivation simultaneously or together had a significant and significant effect on performance. It is recommended that the Village Office in Teluk Dalam District, Asahan Regency, be able to retain and recruit employees who have knowledge and expertise by the concept of Islamic banking and can work well and be responsible

Keywords: Education Training, Competence, Motivation, Performance

Abstrak: Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Upaya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perlu dilakukan pengembangan yang mengarah pada Pendidikan dan Pelatihan. Selain pelatihan, terdapat banyak faktor dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan teluk Dalam Kabupaten Asahan. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 63 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis bahwa pendidikan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan atau bersama - sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada Kantor Desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan agar dapat mempertahankan dan merekrut pegawai yang memiliki pengetahuan serta keahlian sesuai dengan konsep perbankan syariah serta mampu bekerja dengan baik dan mampu bertanggung jawab

Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja



PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi yang mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. SDM dikatakan sebagai faktor penentu dan penggerak jalannya suatu perusahaan. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Oleh sebab itu, penting adanya bagi perusahaan untuk senantiasa melakukan pengembangan terhadap seluruh SDM yang dimiliki (Meiina, 2018).

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Menurut (Mathis & Jackson, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja)

Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Selanjutnya, Bangun (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kemudian (Edison, 2018) juga mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan bisa maju dengan usaha satu atau dua individu saja, hal ini merupakan upaya kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi (Dewi & Ariyanto, 2016). Karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, serta memiliki tujuan yang realistis dengan rencana kerja yang menyeluruh. Karakter tersebut juga dikuatkan dengan tekad berjuang untuk merealisasikan tujuannya dan memanfaatkan umpan balik (*feedback*) dalam perbaikan kinerjanya. Agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan maka yang dapat dilakukan oleh yaitu memberikan pembinaan melalui jalur pelatihan kepada karyawan itu sendiri (Muzerika & Hasnita, 2019)

Memberikan perhatian lebih kepada Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kualitas Pegawai, terlebih pada sebuah Instansi Pemerintah, sehingga dapat menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menjalankan tugasnya terutama dalam melayani Masyarakat. Upaya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perlu dilakukan pengembangan yang mengarah pada Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk memberi pengetahuan, membangun kepribadian yang unggul, bertanggung jawab, dan meningkatkan keterampilan yang di butuhkan Pegawai sesuai jabatan. Sehingga prestasi kerja Pegawai dapat tercapai, begitupula dengan keberhasilan Perusahaan Instansi dapat tercapai secara maksimal.

Pelatihan merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat lagi dengan penjelasan (Bangun, 2018) bahwa pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Pemberian pelatihan diberikan kepada karyawan baru maupun lama. Karyawan - karyawan baru yang diterima pada perbankan syariah membutuhkan pelatihan sebelum melaksanakan tugas - tugasnya, sedangkan karyawan lama memerlukan pelatihan karena tuntutan dari tugasnya yang sekarang untuk persiapan promosi jabatan di masa yang akan datang. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk menetapkan kinerja maka sangat dibutuhkan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan. Pelatihan diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pelatihan juga disersurakan dengan kerahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan berturjur



agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melaksanakan pekerjaan yang ada (Prayogi & Nurrsidin, 2018). Selain pelatihan, terdapat banyak faktor dapat merembur kinerja karyawan menjadi lebih unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi (Ataunurr, 2015).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019). Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan - karyawan yang kompeten dibidangnya (Ataunur, 2015). Oleh karena itu perlu adanya rumusan kompetensi yang secara khusus sesuai bidang dan tugas yang akan diemban oleh karyawan. Secara umum kompetensi merupakan karakter dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (personal attribute) lainnya yang mampu membedakan seseorang perform atau tidak (Sutrisno, 2019).

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan/latihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat relative stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada SDM tersebut. Namun, motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu bisa saja rendah. Demikian pula orang yang tadinya bermotivasi tinggi, pada suatu saat dan situasi tertentu bisa saja rendah. Sebaliknya orang yang biasanya motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi. Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaanya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM. (Widodo, 2015)

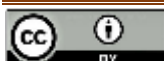
Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, serta terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Motivasi kerja juga dianggap sebagai sesuatu yang sangat menentukan, baik atau buruknya kinerja karyawan, serta hanya dengan motivasi kerja tinggi yang mampu meningkatkan prestasi kerja (Satria, 2017). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya. Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Oleh karena itu pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja yang bagus dan berkualitas dalam diri karyawan mampu menentukan karyawan berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh kantor. Semakin bagus pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Standar kompetensi karyawan di kantor desa akan memudahkannya untuk mengetahui apa yang harus dilakukan ketika berinteraksi dengan masyarakat yang akan berdampak terhadap kinerjanya. motivasi yang tinggi juga dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang bagus. Berkaitan dengan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat satu judul yaitu: "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan teluk Dalam Kabupaten Asahan"

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Undang - Undang RI No.13 Tahun 2003 pasal 1 (9) Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada Tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan keterampilan jenjang serta kualifikasi dan pekerjaan. Widodo (2015) berpendapat pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki



kinerja yang profesional dalam pekerjaannya. Selanjutnya, (Suparyadi, 2015) mengatakan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dalam perusahaan atau organisasi pada bidang - bidang keterampilan tertentu. Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas bertanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing - masing (Sahanggamu, 2017).

Pelatihan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena pengetahuan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis serta penerapannya, agar dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan yang ada pada diri karyawan guna tercapainya tujuan organisasi (Rahmayani, 2017). Tujuan dilakukannya pelatihan pada perusahaan menurut (Sedarmayanti, 2017) antara lain yaitu untuk meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu, mengurangi kecelakaan, mengurangi pengawasan, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi, serta mempertinggi moral. Pelatihan bertujuan sebagai sarana untuk lebih mengaktifkan kerja para karyawan yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Tujuan pelatihan juga akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan

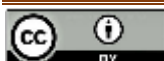
Menurut (Nurdin, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator- indikator pelatihan yaitu:

- a. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, pelatihan adalah suatu keharusan meningkatkan keterampilan sehingga peserta mencapai dan mengembangkan karier secara maksimal dan pemahaman etos kerja yang harus diterapkan
- b. Materi Pelatihan
Materi Pelatihan berupa: pengelolaan (manajemen), psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
- c. Metode dalam pelatihan
Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif dengan diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan, kerja tim, dan studi banding
- d. Peserta
Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang direkomendasikan oleh pimpinan
- e. Kualifikasi Pelatih
Pelatih yang akan memberikan materi harus mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu memberikan motivasi yang membangun

Kompetensi

Rahmat Hidayat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati *et al* (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh



langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, 2015). Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan yang dapat membangun kegairahan kerja seseorang,” menurut Rosdiana (2021), “agar pekerja berkeinginan untuk tampil dengan sukses dan terstruktur termasuk semua kemampuannya untuk menghasilkan kepuasan.” Motif dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas, mulai dari dorongan internal hingga penyesuaian diri. Ini juga dapat dianggap sebagai dorongan yang meningkat yang diarahkan untuk mencapai tujuan pemenuhan individu. Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong orang menuju tujuan tertentu dan memberi mereka energi untuk mengembangkan impuls di dalam diri mereka.

Individu didorong oleh keinginan yang tidak terpenuhi, yang paling rendah dan paling mendasar dalam hierarki, menurut Rosdiana (2021). Begitu level tercapai, orang tersebut tidak akan lagi termotivasi untuk terlibat dalam perilaku tersebut. Kebutuhan tingkat berikutnya yang lebih besar didahulukan. Rosdiana (2021) lebih lanjut menunjukkan bahwa semakin besar nilai kebutuhan yang mendesak akan bantuan, semakin tidak penting bagi seseorang untuk bertahan hidup, dan semakin lama pemenuhannya dapat ditunda. Siagian dalam (Setiawan, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya, motivasi kerja tumbuh dan berkembang di dalam diri individu yang bersangkutan sebagai pekerja, dan dapat pula datang dari luar diri individu tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Uzer Usman dalam (Setiawan, 2018). Motivasi kerja yang timbul dalam diri individu yang bersangkutan merupakan potensi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang.

Sedarmayanti (2017) mengatakan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji (Salary)
Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Namun, selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok juga menjadi daya dorong bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh semangat.
- b. Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan dan perlengkapan pembekalan yang memadai dan bantuan lainnya.
- c. Kebijakan dan administrasi
Melalui pendekatan partisipatif, bawahan tidak lagi dianggap sebagai objek melainkan subjek.
- d. Hubungan kerja
Tercapainya hubungan kerja yang akrab, kekeluargaan, dan saling mendukung dalam perusahaan, baik antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan.
- e. Kondisi kerja
Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- f. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan atau tugas yang diberikan akan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu apabila



sudah selesai dikerjakan, cukup menarik dan menantang bagi karyawan

Kinerja

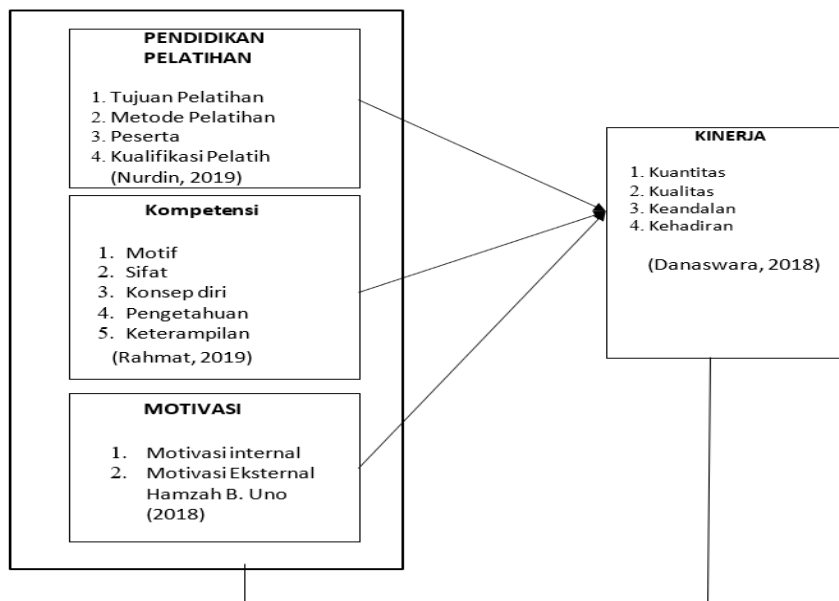
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan Mangkunegara (2018). Menurut (Kasmir, 2016) dalam (Halim & Andreani, 2018) "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas - tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Secara garis besar kinerja merupakan hasil kerja dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu departemen/ bidang dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2018). Indikator kinerja pegawai menurut Danaswara (2018) adalah antara lain:

- a. Kuantitas
Pandangan karyawan tentang jumlah kegiatan yang dialokasikan dan hasilnya digunakan untuk menentukan kuantitas.
- b. Kualitas
Ketaatan pada proses, disiplin, dan pengabdian adalah semua aspek kualitas. Dalam perspektif memenuhi beberapa gaya ideal pelaksanaan kegiatan serta mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan, tingkat output kegiatan mendekati sempurna.
- c. Kehandalan
Menyelesaikan tugas penting dengan sedikit pengawasan disebut sebagai kehandalan.
- d. Kehadiran
Kehadiran mengacu pada asumsi bahwa Anda akan muncul untuk bekerja setiap hari selama jam yang ditentukan.

Secara garis besar kinerja merupakan hasil kerja dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu departemen/bidang dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2018). Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing - masing (Sahanggamu, 2017).

Hidayat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Siagian dalam (Setiawan, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif ditransformasikan skala likert menjadi kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* adalah penelitian di mana variabel independen dan variabel dependen dinilai hanya satu kali pada suatu saat (Nursalam, 2020). Pengukuran data penelitian (variabel bebas dan terikat) dilakukan satu kali dan secara bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Metode penelitian menggunakan metode statistik deskriptif adalah analisis metrik yang digunakan untuk menguji data untuk menjelaskan atau menggambarkan hasil tanpa mencapai keputusan atau generalisasi yang dapat diterapkan pada situasi lain (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik yang menjadi subjek penelitian yaitu berupa identitas subjek dengan jumlah responden adalah 63 orang pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Jenis kelamin, usia, dan pendidikan semuanya berkontribusi pada identitas diri seseorang yang bekerja pada kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	48	76,2
2.	Perempuan	15	23,8
Jumlah		63	100

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden tertinggi yaitu laki-laki sebanyak 48 orang (76,2%) dan terendah yaitu perempuan adalah 15 orang (23,8%)

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 - 32 Tahun	38	60,3
2.	33 - 45 Tahun	18	28,6
3.	> 45 Tahun	7	11,1
Jumlah		63	100

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden tertinggi yaitu 20 - 32 tahun sebanyak 38 orang (60,3%) dan terendah yaitu lebih dari 45 tahun adalah 7 orang (11,1%)

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan



Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D-III	18	28,6
2.	S1	30	47,6
3.	SMA	15	23,8
Jumlah		63	100

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden tertinggi yaitu S1 sebanyak 30 orang (47,6%) dan terendah yaitu D-III adalah 18 orang (28,6%)

d. Karakteristik Lama Bekerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	9	14,3
2.	5-10 Tahun	43	68,2
3.	>10 Tahun	11	17,5
Jumlah		63	100

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja responden tertinggi yaitu 5 – 10 tahun sebanyak 43 orang (68,2%) dan terendah yaitu < 5 tahun adalah 9 orang (14,3%)

Analisis Data

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pendidikan pelatihan	63	17	33	50	2820	44.76	3.834	14.700
Kompetensi	63	9	21	30	1720	27.30	2.563	6.569
Motivasi	63	16	49	65	3697	58.68	4.413	19.478
Kinerja	63	16	39	55	3144	49.90	4.599	21.152
Valid N (listwise)	63							

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan rata-rata adalah 44,76, dengan nilai terendah 33 dan nilai tertinggi 50. Kompetensi memang memiliki nilai rata-rata 27,30, dengan nilai terendah 21 dan tertinggi 30. Memiliki rata-rata keseluruhan 58,68 untuk motivasi, dengan nilai terendah 49 dan tertinggi 65. Nilai rata-rata kinerja adalah 49,90, dengan nilai terendah 39 dan tertinggi 55

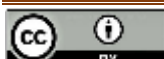
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23099673
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.085
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data SPSS, 2024



Dalam regresi linier, peneliti melakukan uji normalitas untuk melihat apakah variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 6 lebih besar dari 0,05 dan 0,080 Sig (2-tailed) sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan asumsi terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

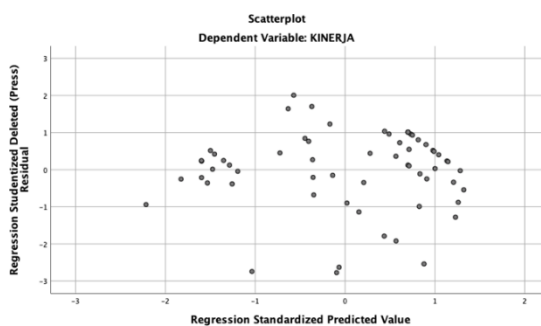
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.929	4.350		1.593	.117		
	Pendidikan Pel atihan	.123	.086	.103	1.442	.155	.784	1.275
	Kompetensi	.629	.146	.351	4.309	.000	.603	1.659
	Motivasi	.582	.087	.558	6.698	.000	.574	1.742

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Dari Tabel diatas menunjukkan variabel Kompensasi, Mutasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai VIF < 10 jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji Heterokedasdisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasdisitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 1 pada gambar *scatterplot* di atas dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, dikarenakan titik-titik sampel menyebar dan tidak membentuk pola tertentu

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.929	4.350		1.593	.117		
	Pendidikan pelatihan	.123	.086	.103	1.442	.155	.784	1.275
	Kompetensi	.629	.146	.351	4.309	.000	.603	1.659
	Motivasi	.582	.087	.558	6.698	.000	.574	1.742

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

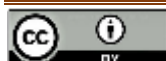
Dari tabel 8 di atas dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 6,929 + 0,123X_1 + 0,629X_2 + 0,582X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,929 artinya kinerja akan naik sebesar 6,929, variabel pendidikan pelatihan (X₁), kompetensi (X₂), motivasi (X₃) adalah konstan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan (X₁), yaitu sebesar 0.123 dengan tingkat signifikan 0.155 > 0.05, sehingga sehingga berpengaruh negatif, artinya tidak terjadi peningkatan pada pendidikan pelatihan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X₂), yaitu sebesar 0.629 dengan tingkat signifikan 0.000



< 0.05, sehingga berpengaruh positif, artinya jika kompetensi semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₃), yaitu sebesar 0.582 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05, sehingga berpengaruh positif, artinya jika motivasi semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.929	4.350		1.593	.117		
Pendidikan Pelatihan	.123	.086	.103	1.442	.155	.784	1.275
Kompetensi	.629	.146	.351	4.309	.000	.603	1.659
Motivasi	.582	.087	.558	6.698	.000	.574	1.742

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Variabel	t _{hitung}	> atau <	t _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Pendidikan Pelatihan (X ₁)	1,442	>	1,998	0,155	Ho diterima
Kompetensi (X ₂)	4,309	>	1,998	0,000	Ha diterima
Motivasi (X ₃)	6,698	<	1,998	0,000	Ha diterima

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

- a. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu t_{hitung} 1,142 > t_{tabel} 1,998 dan signifikan 0,155 > 0,05 dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja.
- b. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu t_{hitung} 4,309 > t_{tabel} 1,998 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja
- c. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu t_{hitung} 6,698 > t_{tabel} 1,998 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1002.833	3	334.278	63.910	.000 ^b
Residual	308.595	59	5.230		
Total	1311.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan pelatihan, Kompetensi

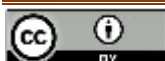
Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Untuk melihat apakah signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen serta mengetahui apakah persamaan regresi yang akan dibuat dapat dipakai atau tidak untuk memprediksi variabel dependennya, maka digunakan uji anova. Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan F_{hitung} 63,910 > F_{tabel} 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja (Y) atau dikatakan bahwa variabel X₁, X₂, X₃ secara bersama - sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. Dengan demikian keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan menerima H_a

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Hal ini dikarenakan pendidikan pelatihan



bukan merupakan satu-satunya faktor dalam meningkatkan kinerja. Kegiatan pelatihan yang dilakukan juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilannya pegawai. Hal ini membuktikan teori Suparyadi (2019) bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dalam perusahaan atau organisasi pada bidang - bidang keterampilan tertentu. Melalui pelatihan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang kompetensinya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Pelatihan yaitu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan panduan terorganisir dan sistematis dalam meningkatkan kemampuan (Wahyunata, 2021). Disini terlihat bahwa pegawai sudah banyak mendapatkan pelatihan, semakin banyak pelatihan yang di adakan untuk karyawannya, maka kemampuan dan kinerjanya juga semakin meningkat.

Pelatihan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena pengetahuan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis serta penerapannya, agar dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan yang ada pada diri karyawan guna tercapainya tujuan organisasi (Rahmayani, 2017). Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas bertanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing - masing (Sahanggamu, 2017).

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumber manusia mencapai tujuan organisasi. Sudirman (2018), menyatakan bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik. Fungsi pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi

Santika et al (2020), (Kusni et al., 2020) & (Mansyur et al., 2020) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Kharisma, 2020) & (Putri & Astuti, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik juga dengan penelitian (Ardina & Sudirman, 2022), (Ahmad, 2022) & (Fauzi et al., 2023). Afna (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Pernyataan tersebut juga berbanding terbalik oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriapati, Razak & Hidayat 2020) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebesar 65,6%, sementara 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Setiani, 2023) mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Indomarco Prismatama Jakarta, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Nurkhotimah, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. Seperti yang kita ketahui bahwa pendidikan dan pelatihan itu dua hal yang berbeda dimana pendidikan merupakan hal sangat penting untuk di gapai bagi setiap individu sementara pelatihan itu tentunya perlu di selaraskan dengan pendidikan karena tanpa pendidikan, pelatihan tidak akan mencapai tingkat implementasi terhadap apa yang di harapkan. Dimana pelatihan itu tidak semudah membalikkan telapak tangan tentunya perlu di barengi dengan pendidikan (Pengetahuan).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Hal ini dikarenakan karyawan



memiliki pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Seperti tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas dan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di kantor

Setiap organisasi berharap perangkat desa dapat bekerja dengan baik. Organisasi Pemerintahan Desa dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika memiliki perangkat desa yang berkinerja baik. Karakteristik desa serta kualitas SDM yang terlibat di dalamnya ikut bertanggung jawab atas optimalisasi pelaksanaan fungsi Pemerintahan Desa. Karenanya atribut kota, kualitas SDM, dan pelaksanaan kemampuan otoritatif adalah masalah yang saling terkait. Menurut (Mangkunegara, 2019), kemampuan seseorang yang meliputi baik kemampuan potensial maupun kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) adalah salah satu hal yang mempengaruhi seberapa baik kerjanya.

Menurut Spencer & Spencer dalam (Triastuti, 2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan (Rusvitawati et al., 2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Pengukuran Kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pemerintah baik itu instansi pemerintah pusat sampai ke daerah. Pengertian kinerja menurut (Sulistiyani, 2003) dalam (Mardiyasari & Supriyadi D) yakni Kinerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan agar setiap pembangunan di setiap daerah desa menjadi terarah sehingga kinerja para aparat desa telah sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku. Masa kerja juga merupakan komponen penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan, (Robbins, 2006) dalam (Lumempow et al., 2021) mengatakan Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin tinggi pula keinginan untuk terus meningkatkan kinerja. Fakta lapangan juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang. Penjelasan menurut (Robbins, 2006) dalam (Lumempow et al., 2021) mengenai Masa kerja merupakan jangka waktu yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, dengan meninjau kinerja maka dapat terlihat berapa lama sumber daya telah bekerja dan ternilai sejauh mana pengalaman mereka, selain itu dijelaskan juga mengenai enam indikator yang terdapat dalam Kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas, hal ini diukur dengan persepsi kualitas kerja karyawan dalam memaksimalkan peran keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang perhitungannya tersusun sehingga menghasilkan akhir yang sesuai umumnya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas selesai pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal rekonsiliasi dengan hasil akhir dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya, 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5) Kemandirian, merupakan tingkat sumber daya yang mampu melakukan pekerjaan, 6) Komitmen kerja, tingkatan dimana pegawai berusaha untuk bekerja dengan tanggung jawabnya terhadap lembaga dan jabatan. Keenam indikator dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja aparatur desa seperti, pelayanan terhadap masyarakat hingga pengalokasian dana.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harsono & Khasanah, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ambal. Sehingga, meskipun terdapat perbedaan objek penelitian antara organisasi pendidikan dengan perusahaan, kompetensi memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin berkompotensi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk memajukan sebuah perusahaan. Kemudian (Pramularso, 2018) juga mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional, sehingga kompetensi yang ada harus terus diasah dan ditingkatkan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan kedepan juga menjadi lebih baik Namun, (Kharisma, 2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan (Soetrisno et al., 2018) & (Phong et al., 2020), yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan karyawan. Temuan penelitian (Laoh et al., 2019) yang

mengamati bahwa presentasi pada saat yang sama dipengaruhi oleh kualitas individu dan kapabilitas aset manusia

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan

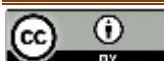
Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Hal ini dikarenakan hubungan antar pegawai dan atasan terjalin baik dan harmonis, pegawai juga merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja serta pegawai juga bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal ini membuktikan teori (Naa, 2018) bahwa motivasi kerja yang memberikan pengaruh positif dapat melalui hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan telah menunjukkan hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai

Pada dasarnya, motivasi kerja tumbuh dan berkembang di dalam diri individu yang bersangkutan sebagai pekerja, dan dapat pula datang dari luar diri individu tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Uzer Usman dalam (Setiawan, 2018). Motivasi kerja yang timbul dalam diri individu yang bersangkutan merupakan potensi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Hal ini dimungkinkan karena motivasi kerja yang timbul dari dalam diri memiliki hubungan yang erat dengan minat individu. Dengan adanya minat, seseorang akan menekuni suatu pekerjaan dengan baik. Jika memiliki minat terhadap suatu pekerjaan, seseorang akan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan lembaganya. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2018); (Rahmawati, 2019); (Kharisma, 2020); (Afna, 2021); (Harsono & Khasanah, 2021); (Putri & Astuti, 2022); (Ardina & Sudirman, 2022); (Ahmad, 2022) & (Fauzi et al., 2023). Ardina & Sudirman (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja memiliki dampak yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Rahmawati (2019) menambahkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk memajukan sebuah perusahaan. Sejalan dengan itu sebagaimana penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh (Putra et al., 2020), bahwa dorongan diri sebagai indikator motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perihwal ini ditandai dengan motivasi kerja menjadi aspek yang penentu untuk menandakan peringkat pencapaian kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan

Secara garis besar kinerja merupakan hasil kerja dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu departemen/bidang dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2018). Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas sertatanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing - masing (Sahanggamu, 2017). Hidayat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja

Siagian dalam (Setiawan, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan



efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa akan terpengaruh jika variabel kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan meningkat atau menurun secara bersama - sama. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, harus fokus pada pelatihan kompetensi, motivasi kerja menjadi fokus penelitian ini. Kelembagaan masyarakat tentunya diperlukan untuk mengelola dinamika perubahan di berbagai aspek dengan lebih baik di era globalisasi saat ini, yang dibutuhkan di samping berbagai kemajuan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi dan perkembangan zaman. kapasitas untuk berinovasi di setiap organisasi. Oleh karena itu, agar manajemen dapat mencapai tujuan secara maksimal, mereka perlu mempelajari sikap dan tindakan pejabat di pemerintahan desa. Sejauh mana kontribusi perangkat desa terhadap pemerintahan desa diukur dari kinerjanya yang meliputi aspek - aspek seperti Loyalitas, kepatuhan, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), dan kerja sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis bahwa pendidikan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hasil pengujian hipotesis bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan Pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan atau bersama - sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

Disarankan untuk Kantor Desa di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan agar dapat tetap terus memberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan, meningkatkan proses kualifikasi agar sepenuhnya mendukung peningkatan kompetensi, memberikan mekanisme subsidi kualifikasi yang efektif dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai, dengan memotivasi pegawai untuk bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas dalam profesinya sehingga dapat berprestasi di segala bidang

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adhitama, Satria. (2017). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dengan Model Four Levers of Control di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai. *Jurnal Info Artha*. 01(01): 35 – 46.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*
- Ataunur Ilman., Eny Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*. Volume 16, Nomor 2, Desember
- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Danaswara, D.A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma
- Dewi, R. S., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Morivasi Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat. *Telaah Bisnis*, 116-117
- Dr. Drs.Ismail Nurdin, M.s. (2019). Kualitas Pelayanan Publik (S. H. Lutfiah (Ed.)). Media Sahabat Cendekia, Surabaya
- Edison, dkk (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Pran Media Group, Jakarta
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penert Universita Diponegoro.
- Gultom, WF dan Widyawati. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 (1).
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.



- Malayu S.P, Hasibuan (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A., 2019., *Human Resource Management*, 16th ed, Cengage Learning, Boston.
- Meirina, Yumi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial dan Energi PT. Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*
- Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. *Jantho. Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance.*, 1(2), 115–130.
- Nawawi Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rahmayani. 2017. Pengaruh klim Otganisasi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No.2 Nopember 2017*.
- Rahmat Hidayat, A. (2019). *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Medan: LPPPI.
- Rachmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah, (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi, *Jurnal ekonomi manajemen dan akutansi*, No. 47
- Rosdiana, D. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Pembangunan*
- Rusvitawati, Devi et al. 2019. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.” *Jurnal Wawasan Manajemen* 7 (1):1– 16.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Sahanggamu, P, M, dan Mandey Silvia. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank PerkreditanRakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara