

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember)

Yulas Agus Yulianti¹⁾, Akhmad Suharto²⁾, Maheni Ika Sari³⁾ Rusdiyanto⁴⁾

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

e-mail: ¹yulasagus117@gmail.com, ²akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id, ³maheni@unmuhjember.ac.id, ⁴rusdiyanto@unmuhjember.ac.id

Article Information	Submit: 30-04-2025	Revised: 10-05-2025	Accepted: 25-05-2025
---------------------	--------------------	---------------------	----------------------

Abstrak

Tujuan Penelitian ini menguji kombinasi pengaruh pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Pontang, Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sampel pada penelitian berjumlah 128 responden. Hasil: Memanfaatkan SPSS untuk analisis data, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur, dan variabel pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Kebaruan: Penelitian ini menekankan pada aparatur desa yang memiliki tantangan unik, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya akses terhadap pelatihan berkualitas, serta faktor motivasi yang berbeda dengan pekerja di sektor swasta atau pemerintahan pusat.

Kata kunci: Kinerja Aparatur, Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengembangan

Abstract

This study examines the combination of the influence of training and development and work motivation on the performance of village officials in Pontang Village, Ambulu District, Jember Regency. This study uses quantitative data types. The sample in the study amounted to 128 respondents. Results: Using SPSS for data analysis, this study found that training had no effect on Apparatus Performance, and career development variables, and motivation had a positive and significant effect on the performance of village officials. Novelty: This study focuses on village officials who have unique challenges, such as budget constraints, low access to quality training, and motivational factors that are different from workers in the private sector or central government.

Keywords: Apparatus Performance, Development, Training, Work Motivation,

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya waktu persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada pada saat ini. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang. Proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Hamzah & Resdiana, 2023).

Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang development practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. . Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, dan meningkatkan keahlian para pegawai. Berbicara mengenai pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan dari program ini harus sesuai kebutuhan dan tepat sasaran. Agar program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan dapat memberikan manfaat yang nyata terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal (Tobing et al., 2021).

Pelatihan yang difokuskan pada pengembangan karier dan kepemimpinan dapat mempersiapkan karyawan untuk posisi manajerial dan peran yang lebih besar dalam organisasi. Karyawan yang dilatih untuk menjadi pemimpin cenderung lebih efektif dalam memotivasi tim mereka, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan organisasi (Dewi & Rahmawati, 2021).

Terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi. Jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan maka secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak yang besar dalam kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hidayat, 2021).

Penelitian (Tobing et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Dewi & Rahmawati, 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Suyaman et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Hamzah & Resdiana, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sutono & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Mintawati et al., 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Qhoiyyro et al., 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Rahmadani & Winarno, 2023) menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Angellina & Masman, 2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat research gap pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Fenomena yang terjadi di Desa Pontang Kecamatan Ambulu adalah pada variabel Pelatihan dan pengembangan, Banyak aparatur desa masih kurang mendapatkan pelatihan formal yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Program pelatihan yang diadakan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, sehingga tidak berdampak maksimal pada peningkatan keterampilan aparatur desa. Sedangkan permasalahan pada variabel motivasi adalah Aparatur desa merasa kurang dihargai karena sistem insentif yang belum optimal. Tugas-tugas yang berat tetapi tidak diimbangi dengan penghargaan atau tunjangan yang memadai dapat menurunkan motivasi kerja. Kurangnya dukungan dan penghargaan dari kepala desa atau masyarakat dapat membuat aparatur desa kehilangan semangat kerja. Penelitian ini memiliki aspek kebaruan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya, yaitu: Penelitian ini menekankan pada aparatur desa yang memiliki tantangan unik, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya akses terhadap pelatihan berkualitas, serta faktor motivasi yang berbeda dengan pekerja di sektor swasta atau pemerintahan pusat.

METODE PENELITIAN.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (Explanatory Research) yang menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2021).

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa di Desa Pontang

Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember berjumlah 128 orang yang terdiri dari 35 Apartur desa, 3 Kepala dusun, 18 RW dan 72 RT. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak memerlukan penjelasan sampel.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap relevan dan berkaitan dengan objek penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut. Selain itu, studi pustaka juga digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan memanfaatkan buku dan mempelajari literatur yang relevan dengan penelitian ini.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket atau kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah sah dan andal. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$ (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabelitas apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,176	0,524	0,000	Valid
	X1.2	0,176	0,542	0,000	Valid
	X1.3	0,176	0,667	0,000	Valid
	X1.4	0,176	0,717	0,000	Valid
	X1.5	0,176	0,678	0,000	Valid
	X1.6	0,176	0,579	0,000	Valid
	X1.7	0,176	0,671	0,000	Valid
	X1.8	0,176	0,656	0,000	Valid
	X1.9	0,176	0,751	0,000	Valid
	X1.10	0,176	0,585	0,000	Valid
Pengembangan (X ₂)	X2.1	0,176	0,659	0,000	Valid
	X2.2	0,176	0,666	0,000	Valid
	X2.3	0,176	0,717	0,000	Valid
	X2.4	0,176	0,729	0,000	Valid
	X2.5	0,176	0,749	0,000	Valid
	X2.6	0,176	0,728	0,000	Valid
	X2.7	0,176	0,724	0,000	Valid
	X2.8	0,176	0,731	0,000	Valid
	X2.9	0,176	0,738	0,000	Valid
	X2.10	0,176	0,772	0,000	Valid
Motivasi (X ₃)	X3.1	0,176	0,666	0,000	Valid
	X3.2	0,176	0,501	0,000	Valid
	X3.3	0,176	0,673	0,000	Valid
	X3.4	0,176	0,795	0,000	Valid
	X3.5	0,176	0,701	0,000	Valid
	X3.6	0,176	0,672	0,000	Valid
	X3.7	0,176	0,641	0,000	Valid

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Kinerja Aparatur (Y)	X3.8	0,176	0,684	0,000	Valid
	X3.9	0,176	0,662	0,000	Valid
	X3.10	0,176	0,543	0,000	Valid
	Y.1	0,176	0,688	0,000	Valid
	Y.2	0,176	0,541	0,000	Valid
	Y.3	0,176	0,690	0,000	Valid
	Y.4	0,176	0,741	0,000	Valid
	Y.5	0,176	0,711	0,000	Valid
	Y.6	0,176	0,705	0,000	Valid
	Y.7	0,176	0,618	0,000	Valid
	Y.8	0,176	0,675	0,000	Valid
	Y.9	0,176	0,695	0,000	Valid
	Y.10	0,176	0,609	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa korelasi antara setiap indikator variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Aparatur (Y) menunjukkan nilai Rhitung yang lebih besar daripada Rtabel, serta nilai Signifikansi (Sig) yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Pelatihan (X ₁)	0,758	0,60	Reliabel
Pengembangan (X ₂)	0,772	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,761	0,60	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen yang digunakan dalam variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Aparatur (Y), dengan nilai Cronbach's Alpha atau r alpha yang melebihi 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang berupa kuesioner ini telah terbukti reliabel, mengingat nilai r alpha yang diperoleh lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	11,206	-	-
Pelatihan (X ₁)	0,051	0,594	Signifikan
Pengembangan (X ₂)	0,331	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,355	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2025

$$Y = 11,206 + 0,051X_1 + 0,331X_2 + 0,355X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta positif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen pelatihan (X_1), pengembangan (X_2), motivasi (X_3), sama dengan nol, maka Kinerja Aparatur (Y) juga bernilai positif.

- b. Pelatihan (X_1)
Nilai koefisien dari variabel pelatihan adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik pelatihan, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur.
- c. Pengembangan (X_2)
Nilai koefisien dari variabel Pengembangan adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik pengembangan, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur.
- d. Motivasi (X_3)
Nilai koefisien dari variabel motivasi adalah bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4. Uji T

Variabel	Sig	T _{hitung}	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,594	H_0 diterima	Pelatihan (X_1)
Pengembangan (X_2)	0,000	H_0 ditolak	Pengembangan (X_2)
Motivasi (X_3)	0,000	H_0 ditolak	Motivasi (X_3)

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)
Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Pelatihan (X_1) adalah $0,594 < 0,05$. Hal ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu (H_1 ditolak).
2. Pengembangan (X_2) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)
Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Pengembangan (X_2) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu (H_2 diterima).
3. Motivasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)
Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel Motivasi (X_3) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu (H_3 diterima).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,546	0,298	0,281

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,281. Hal ini berarti variabel terikat Kinerja Aparatur (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2), Motivasi (X_3), sebesar 28,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 28,1% variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,594. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya pelatihan masih memiliki Tingkat yang kecil dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu. Hal ini diperkuat dengan adanya program pelatihan yang diadakan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, sehingga tidak berdampak maksimal pada peningkatan keterampilan atau kinerja aparatur desa. (H1 ditolak).

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan baru dan memperbarui keterampilan yang sudah ada. Ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan mengadopsi teknik atau teknologi terbaru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih produktif dan memberikan hasil yang lebih baik.

Dengan adanya pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan tidak sejalan dengan sejalan dengan penelitian (Tobing et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Dewi & Rahmawati, 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.. Penelitian (Hamzah & Resdiana, 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sutono & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Mintawati et al., 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Qhoiyo et al., 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Wicaksono S, 2019) menunjukkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Karyono & Gunawan, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar $<0,001$ Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin sesuai pengembangan yang diadakan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat (H2 diterima).

Pengembangan karyawan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi karyawan dalam jangka panjang, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap. Pengembangan ini berbeda dengan pelatihan, karena pengembangan lebih bersifat berkelanjutan dan berfokus pada pertumbuhan individu di luar tugas dan peran pekerjaan sehari-hari.

Penelitian (Tobing et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Dewi & Rahmawati, 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Hamzah & Resdiana, 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Sutono & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Mintawati et al., 2023) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar $<0,001$ Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin terdapat motivasi yang diberikan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat (H3 diterima).

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian (Tobing et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Suyaman et al., 2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Rahmadani & Winarno, 2023) menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Angellina & Masman, 2023) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Ini membuktikan bahwa pelatihan masih memiliki Tingkat yang kecil dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin sesuai pengembangan yang diadakan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin terdapat motivasi yang diberikan maka Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu akan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel-variabel independen lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dll sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Aparatur Desa Pontang Kecamatan Ambulu.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Angellina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan*

Akuntansi Universitas PGRI Madiun.

- Hamzah Akbar, M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *PUBLIC CORNER*, 18(2). <https://doi.org/10.24929/fisip.v18i2.2962>
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Mintawati, H., Rahayu, A. S., Puspita, D., Fauzan, F., & Safhira, F. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PELAYANAN JASA. *Jurnal Ilmiah IPS Dan Humaniora (JIIP)*, 1(1). <https://doi.org/10.61116/jiip.v1i1.38>
- Qhoiyo, Z., Mariyanti, E., & Sari, P. E. (2023). Evaluasi Dampak Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Dipo International Pahala Otomotif. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(2). <https://doi.org/10.47233/jebd.v25i2.994>
- Rahmadani, N. A., & Winarno, A. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dreezel Coffee: Studi tentang Disiplin dan Motivasi Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1529>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Komunikasi. In *Bandung Alf*. Alfabeta.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL KELAS MELATI DI SUMEDANG. *Holistic Journal of Management Research*, 4(2). <https://doi.org/10.33019/hjmr.v4i2.2186>
- Tobing, L. L., Nugroho, E. S., & Solehudin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Level Operator Di PT. Subang Autocomp Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2000>
- Wicaksono S, H. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).