



The Influence Of Training And Work Motivation On Employee Performance In The Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Shinta Puspita Wati ¹⁾, Epi Parela ²⁾

^{1,2)}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ shintapuspitawati@gmail.com, ²⁾ epiparela05@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [24 Januari 2025]

Revised [24 Maret 2025]

Accepted [26 Maret 2025]

KEYWORDS

Training, Work Motivation, Employee Performance.

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



ABSTRAK

Berdasarkan observasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari capaian target sasaran indikator kinerja yang belum maksimal. Hal ini diduga disebabkan oleh Fenomena yang terlihat tentang pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih belum cukup baik secara kuantitas dan kualitasnya. Selain itu, persoalan lainnya berupa motivasi pegawai yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pelatihan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,1%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 45,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini. Implikasi yang disampaikan pada penelitian ini adalah kegiatan pelatihan internal secara mandiri perlu diupayakan oleh pihak manajemen, unsur pimpinan sepatutnya lebih intensif dalam memberikan arahan langsung kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, unsur pimpinan dapat lebih intensif dalam menjalankan fungsi supervisi kepada bawahannya, terutama terhadap pemanfaatan waktu kerja seefektif mungkin.

ABSTRACT

Based on observations at the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, employee performance has not been optimal, as can be seen from the achievement of performance indicator targets which have not been maximized. This is thought to be caused by the visible phenomenon that the training given to employees is still not good enough in terms of quantity and quality. Apart from that, another problem is low employee motivation in terms of enthusiasm for doing work so that work often cannot be completed as planned. The purpose of this research is to determine the influence of work motivation training on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of work motivation training, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 30 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that training partially has a positive influence on performance with a contribution of 50.1%. Work motivation has a positive influence on performance with a contribution of 45.6%. Simultaneous hypothesis testing shows that work motivation training together has a positive influence on performance with a contribution of 56.5%, while the remaining 43.5% is a variation of other variables outside this research. The implication conveyed in this research is that independent internal training activities need to be pursued by management, the leadership element should be more intensive in providing direct direction to employees in carrying out their duties and work, the leadership element can be more intensive in carrying out the supervision function to their subordinates, especially regarding the utilization of work time as influenceively as possible.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan dalam Rencana Kinerja, maka efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian mendasar dalam aktivitas kerja. Peran PNS sebagai pelaksana kegiatan Pemerintahan harus meningkatkan efisiensi operasionalnya, khususnya dalam pelayanan publik yang selalu menarik perhatian masyarakat. Kualitas aparatur pemerintah diarahkan

untuk mendukung sistem administrasi negara dalam pelaksanaan fungsi penyelenggaraan pemerintahan yaitu, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat sebagai fungsi utama.

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, khususnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar mampu melaksanakan tugas secara profesional berdasarkan kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau instansi, maka faktor manusia merupakan aset yang paling besar pengaruhnya terhadap eksistensi organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan faktor lainnya. Untuk itu Pemerintah Daerah memerlukan pegawai yang kompeten dan berkualitas agar mampu mencapai atau mencapai tujuan yang direncanakan melalui kinerja yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia pegawai pemerintah melalui pelatihan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai sehingga pegawai negeri sipil dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan nasional. Sesuai dengan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945, untuk melindungi bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, kecerdasan, kehidupan nasional, dan ikut serta dalam penyelenggaraan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, mencapai tujuan tersebut. Di tingkat nasional, Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik sebagai penyelenggara negara maupun aparatur sipil negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional tersebut adalah yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-undang dasar 1945 dan negara kesatuan republik Indonesia.

Disamping itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap yang profesional, berbudi pekerti luhur, berdayaguna, berhasilguna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat, dan abdi negara dalam negara kesatuan republik Indonesia. Pasal 3 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, menyebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang efektif salah satunya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Menyadari pentingnya pelatihan, maka Pemerintah harus berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan program pelatihan secara berkelanjutan. Rivai (2015:179) menyatakan pada hakekatnya pelatihan adalah "proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai" yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan. Fenomena yang terlihat tentang pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat adalah masih belum cukup baik secara kuantitas dan kualitasnya.

Kegiatan pelatihan bagi pegawai dirasakan masih kurang, begitu pula dari sisi jumlah peserta yang mengikuti pelatihan yang diadakan belum memenuhi target yang direncanakan. Kemudian dari segi materi masih terfokus pada pelatihan teknis pelaksanaan program tertentu serta belum menyentuh kepada pekerjaan rutin masing-masing pegawai. Pakar manajemen sepakat bahwa faktor lain yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi. Robbins (2016:40) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu seperti kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memberdayakan, dan mengarahkan perilaku untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja. Oleh karena itu, suatu organisasi dapat menawarkan bonus atau imbalan beserta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Motivasi adalah suatu proses yang timbul dari kekuatan atau kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mengarah pada perilaku atau insentif yang ditujukan untuk tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai suatu proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam usahanya mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat antara lain motivasi pegawai yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Sangat disayangkan kondisi demikian masih terjadi, padahal di satu sisi Pemerintah Daerah telah berupaya memotivasi pegawai dengan, memberikan berbagai tunjangan dan insentif. Namun kesemuanya itu belum memberikan output yang maksimal guna memaksimalkan motivasi pegawainya. Melihat dan memperhatikan permasalahan pelatihan dan motivasi kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka muncullah dugaan bahwa permasalahan ini berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Kinerja adalah pendekatan interdisipliner yang bertujuan untuk menentukan tujuan, mengembangkan rencana, dan menerapkan metode efektif untuk menggunakan sumber daya sambil mempertahankan kualitas kerja yang mumpuni. Kinerja mencakup pemanfaatan sumber daya manusia, keterampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber daya lainnya secara terpadu.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Wursanto (2014:83) mengatakan, untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2016:35) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2015:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Penilaian Kinerja

Simamora (2014:82) menyatakan, dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode observasi.
Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi pelatihan , motivasi kerja dan Kinerja
2. Metode dokumentasi
Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku, jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan harian

3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan secara Parsial terhadap Kinerja (X1-Y)

Tabel 1 Hasil Pengujian Parsial Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	9.698	11.045		.878	.003
	.873	.124	.799	7.020	.000

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil koefisien arah regresi antara pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 0.873 dengan konstanta sebesar 9.698. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9.698 + 0.873 X_1$, hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Besaran t hitung variabel pelatihan yaitu 7,020 dan konstanta 0.878 pada t tabel dengan db 30 serta taraf signifikan 0,05 didapat nilai 1,696 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel motivasi kerja pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Mengetahui seberapa jauh variabel pelatihan menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.475	1.315

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.501 artinya sebesar 50,1 % variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan) sedangkan sisanya 49,9 % lagi dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3 Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.403	13.135		4.142	.000
X2	.380	.152	.426	2.495	.003

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.380 dengan konstanta sebesar 54.403. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 54.403 + 0.380 X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,380. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja yaitu 2,495 dengan konstanta 4,142, pada

t tabel dengan db 30 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,696 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel motivasi kerja adalah 0.003 yang berarti probabilitas 0.003, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat.Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja terlihat dari besaran koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.413	1.596

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 3.10 di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0.456 artinya sebesar 45,6 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja) sedangkan sisanya 54,4 % lagi dijelaskan faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja
Tabel 5 Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) X1	4.819	7.459		.646	.520
X2	.872	.679	.599	11.030	.000
	.656	.565	.462	.860	.003

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi pelatihan sebesar 0,872 dan koefisien regresi Motivasi kerja terhadap sebesar 0.656 dengan konstanta sebesar 4,819. Dengan demikian Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y=4,819+0,872X_1+0,656X_2$, hal ini dapat dijelaskan apabila skor pelatihan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,872 dan apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,656.Menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, penulis menggunakan uji statistic F (uji F). Apabila nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai F htung < nilai F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak . Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	960.735	2	480.368	24.554	.000 ^a
Residual	528.231	27	19.564		
Total	1488.967	29			

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat variabel pelatihan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 24,554 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,305 Nilai signifikasi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.511	1.308

Sumber : Data diolah, 2024

Mengacu tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.565 yang bermakna sebesar 56,5 % perubahan pada variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja sedangkan 43,5 % lagi adalah dari variasi variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Hasil koefisien arah regresi antara pelatihan terhadap motivasi kerja sebesar 0,873 dengan konstanta sebesar 9,698. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9,968 + 0,873 X_1$, hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Artinya, semakin baik pelatihan maka kinerja pegawai akan menjadi tinggi pula. Hal ini sejalan dengan teori Rivai (2015:179) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan juga didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Nilai t hitung untuk pelatihan yaitu 7,02 dengan konstanta 4,142, pada t tabel pada db 30 dan taraf signifikan 0,05 didapat angka 1,696, karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) secara parsial. Prosentase pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 0.501 yang bermakna sebesar 50,1 % variabel bebas (pelatihan) berkontribusi terhadap variasi perubahan variabel terikat kinerja, sedangkan 49,9% lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini searah dengan kesimpulan pada penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya yaitu Girsang dkk. (2021) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.380 dengan konstanta sebesar 54.403. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 54.403 + 0.380 X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,380. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menjadi tinggi pula.

Hal ini sejalan dengan teori Siagian (2016:35) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja yaitu 2,49, dengan t hitung > t tabel maka dapat dinyatakan H_0 diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Nilai prosentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.456 yang bermakna perubahan variabel bebas (motivasi kerja) mampu berkontribusi sebesar 45,6 % terhadap variasi variabel terikat (kinerja) sedangkan 54,4 % lagi merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini searah dengan kesimpulan pada penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya yaitu Hariadi (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat

Koefisien arah regresi pelatihan sebesar 0,872 dan koefisien regresi Motivasi kerja terhadap sebesar 0,656 dengan konstanta sebesar 4,819. Dengan demikian Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 4,819 + 0,872X_1 + 0,656X_2$, hal ini dapat dijelaskan apabila skor pelatihan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,872 dan apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,656. Nilai F hitung sebesar 24,554 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,304 Nilai signifikasi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima. Artinya pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Prosentase sebesar 56,5 % variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 43,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini searah dengan kesimpulan pada penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya yaitu Amirullah (2018) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, dengan persentase keterpengaruhan sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 49,9 % lagi merupakan pengaruh variabel lain di luar dari variabel pada penelitian ini.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 45,6 % sedangkan 54,4 % lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Prosentase sebesar 56,5 % variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 43,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi serta banyak lagi variabel lain yang berpotensi mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai.
- 4.

Saran

1. Hasil kuisioner variabel pelatihan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 11 yaitu pelatihan yang ada di kantor termasuk tentang pekerjaan rutin masing-masing pegawai. Oleh karena itu dalam pengelolaan SDM di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, faktor pelatihan kepada pegawai agar lebih diperhatikan lagi terlebih pada sesi pelatihan teknis yang menyentuh pelaksanaan pekerjaan rutin pegawai pada segala bidang. Pengadaan kegiatan pelatihan internal secara mandiri perlu diupayakan oleh pihak manajemen, dengan tujuan hasil penelitian ini dapat mengatasi keterbatasan pegawai dalam mewujudkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan perannya di dalam instansi.
2. Hasil kuisioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 12, yaitu dorongan dan arahan dari pimpinan memotivasi saya untuk semakin agresif dalam penyelesaian pekerjaan dan melampaui target sasaran. Untuk itu, di masa yang akan datang unsur pimpinan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, sepatutnya lebih intensif dalam memberikan arahan langsung kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan pegawai tidak keluar dari rundown schedule serta panduan teknis yang telah ditetapkan dan disepakati Bersama.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 3 yaitu pegawai selalu berhasil mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu kepada unsur pimpinan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat dapat lebih intensif dalam menjalankan fungsi supervisi kepada bawahannya, terutama terhadap pemanfaatan waktu kerja seefektif mungkin. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat dimonitor aktivitasnya untuk memastikan bahwa pemanfaatan jam kerja dimaksimalkan hanya untuk kepentingan pelaksanaan pekerjaan, sehingga waktu penyelesaiannya dapat memenuhi standar yang telah ditentukan dan disepakati

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I Gede Purnawan. Bagia, I Wayan. Cipta, Wayan. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha urusan Manajemen (Volume 9 Tahun 2021).
- Ahiruddin, dkk. 2022. Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Amirullah, Amirullah. 2018. Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh di Lingkungan Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. Jurnal Repository Universitas Terbuka. 2018.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Dharma. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Girsang, Lismayanti. Zulkarnain, Zulkarnain. Isnaniah, Isnaniah. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 2, No 1 (2021)
- Hanna, Septania Sinurat. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Barat. Jurnal Repository Universitas Andalas Vol 1 No 1 (2017).
- Hariadi, Berian. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Menara Ekonomi, Fakultas Ekonomi UMSB Volume VI No. 1 – April 2020
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2023.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Marsanuddin, Marsanuddin. Septian, Muhammad. Mustakim, Senen. 2022. Perencanaan SDM dan Tugas Pokok dan Fungsi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Sekretariat Daerah. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai Vol 1, No 3 (2022).
- Martoyo, Susilo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parella, Epi. Kawuluan, Bovie. 2021. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja di Pengadilan Tinggi Tanjung Karang Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 07, No 02, 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzal. 2015. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2016. Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2016. Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis. Jurnal Empirika 15 (2), Desember 2016.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Wursanto. 2014. Manajemen Kepegawaian. Cetakan Keempat. Jakarta. Kanisius.