

Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar.

Dewimatul Karomah*

Nurhidayah**

Fahrurrozi Rahman***

Email : (21901081420@unisma.ac.id)

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe training, work discipline, work motivation, and the performance of village officials, as well as to determine the influence of training, work discipline, and work motivation on official performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, specifically utilizing explanatory research. The study sample consisted of 135 village officials from Kotaanyar District.

To obtain accurate and detailed data, a questionnaire-based data collection method was used. Data analysis involved instrument testing, normality testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing, all conducted using SPSS 25 for Windows. The results indicate that training, work discipline, and work motivation simultaneously influence the performance of village officials in Kotaanyar District; furthermore, each of these factors—training, work discipline, and work motivation—also exerts a partial influence on the officials' performance.

Keywords: Training, Work Discipline, Work Motivation, And Civil Servant Performance..

Pendahuluan

Desa merupakan suatu wilayah yang di dalamnya terdapat sejumlah penduduk desa yang saling kenal satu sama lain, desa juga berada dibawah pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa dan dibantu oleh aparatur desa dengan harapan mampu mensejahterakan desa. Kemajuan desa dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa terhadap masyarakat. Memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat aparatur desa harus mempunyai pengetahuan dan keahlian. Oleh karena itu setiap desa diharapkan memiliki aparatur desa yang mempunyai kapasitas dibidang nya masing-masing agar kemajuan desa terarah, karna penempatan pegawai yang jauh diluar kemampuan nya akan mengakibatkan disiplin dan motivasi kerja nya rendah.

Untuk menambah pengetahuan dan keahlian, aparat desa juga harus mengikuti pelatihan. Adanya pelatihan di desa memberikan manfaat yang bagus untuk aparat desa yaitu meningkatkan pengetahuan para pegawai, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu..

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Mencari indikator yang tepat untuk mengukur kinerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah. Mangkunegara (2016) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang telah dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menjelaskan akan berapa jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut.
- d. Kerja sama, menjelaskan mengenai bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya yang lain.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Dessler (2016), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. karyawan baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap karyawaaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan menurut Mangkunegara (2017), pelatihan dibagi menjadi 4 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan.

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2. Metode.

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

3. Materi.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Tujuan pelatihan.

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Tanjung (2017), bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturanyang berlaku disekitarnya.” Menurut Hasibuan (2011), mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

”Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009), mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu;
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal pada organiasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan (dalam sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Almustofa 2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Hubungan Sosial
Hubungan antara Individu ataupun kelompok yang saling mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain ataupun sebaliknya.
- c. Kebutuhan Hidup

Segala sesuatu yang dibutuhkan untuk melangsungkan kehidupan baik bersifat materi maupun nonmateri.

d. Keberhasilan dalam Bekerja

Suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah diniatkan untuk dicapai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari suatu kegagalan berikutnya tanpa hilang semangat.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar aparatur desa bisa bekerja dengan lebih baik dan mampu melaksanakan tanggung jawab, Artinya program pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian, melalui pelatihan karyawan akan terbantu dalam pekerjaan yang ada.

Pernyataan diatas diperkuat dengan penelitian Prayogi & Nursidin (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan adanya pelatihan karyawan akan semakin mudah dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

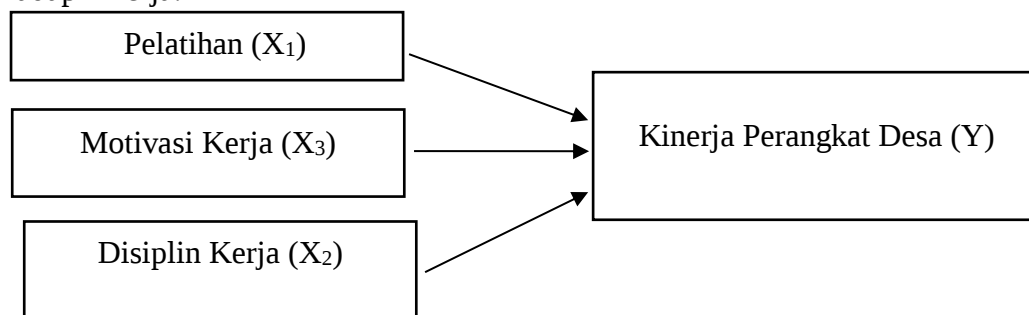
Disiplin kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung terhadap kinerja, sehingga disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, disiplin merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja yang maksimal.

Dalam penelitian Sahanggamu & mandey (2015), secara parsial Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan , Apabila kemampuan kerja baik maka kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Motivasi akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya, motivasi merupakan sikap mental karyawan yang memberikan energi, dorongan atau arahan sehingga dengan adanya motivasi karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja akan meningkatkan kesungguhan kerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal.

Dengan motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja perangkat desa. Motivasi dapat menggerakkan diri untuk mencapai tujuan, Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian Hamdani & Mulyanti (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hlm.23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*).

Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya di peroleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot yang bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan antar variabel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Melalui program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan 5% dapat diketahui bahwa valid atau tidaknya suatu instrumen yang akan diukur, uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Aparatur (Y)	Y.1	0.829	0.169	Valid
	Y.2	0.671	0.169	Valid
	Y.3	0.458	0.169	Valid
	Y.4	0.543	0.169	Valid
Pelatihan (X1)	X1.1	0.887	0.169	Valid
	X1.2	0.722	0.169	Valid
	X1.3	0.671	0.169	Valid
	X1.4	0.681	0.169	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.628	0.169	Valid
	X2.2	0.453	0.169	Valid
	X2.3	0.841	0.169	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.799	0.169	Valid
	X3.2	0.668	0.169	Valid
	X3.3	0.656	0.169	Valid
	X3.4	0.441	0.169	Valid

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikan 5% dalam Priyono (2016), instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan *valid*) jika r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan tabel 1 pada uji validitas menunjukkan bahwa setiap data instrumen pada bagian total *correlation* lebih besar dari r tabel sehingga dapat diketahui bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur bagaimana perubahan indikator diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel ketika suatu ukuran memberikan nilai yang konsisten. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpha. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Aparatur	0.816	0,60	Reliabel
Pelatihan	0.894	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.777	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.873	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel karena semua variabel nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diolah dalam suatu penelitian berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas (*Asymp.sig*) $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal. Nilai 0,05 menyatakan data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57171353
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,039
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.736	1.359	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.738	1.354	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.700	1.428	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan Hasil Tabel 4 dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah residual memiliki varians yang seragam. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas. Jika varian dari pengamatan ke residual tetap konstan, dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda, dikatakan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser's test. Dimana dasar pengambilan keputusannya dapat dilihat dari nilai signifikansi > 0.05 maka terjadi homoskedastisitas, dan jika nilai signifikansinya < 0.05 maka terjadilah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Glesjer	Keterangan
Pelatihan	0.523	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.145	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.763	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. pada variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,277	0,925		1,381	0,170
	x1	0,300	0,042	0,396	7,181	0,000
	x2	0,618	0,080	0,425	7,721	0,000
	x3	0,197	0,048	0,233	4,130	0,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah 2026

Dari nilai yang terdapat pada tabel 6 maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.277 + 0,300 X_1 + 0,618 X_2 + 0,197 X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar **1,277** maka variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja nilainya dianggap konstan jadi kinerja pegawai nilainya sebesar **1,277**.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Pelatihan menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika Pelatihan mengalami peningkatan, maka Kinerja Aparatur akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel independen konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Aparatur akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel independen konstan.
4. Nilai koefisien regresi (b_3) variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami penurunan maka Kinerja Aparatur cenderung mengalami kenaikan dengan asumsi variabel independen konstan.

Uji F

Uji-F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga tidak mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji-F:

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798,715	3	266,238	105,364	.000 ^b
	Residual	331,018	131	2,527		
	Total	1129,733	134			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 7 Diketahui bahwa nilai f sebesar 105.364 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur.

Uji t

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan hipotesis jika nilai signifikan $< 0,05$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil dari uji t:

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,277	0,925		1,381
	x1	0,300	0,042	0,396	7,181
	x2	0,618	0,080	0,425	7,721
	x3	0,197	0,048	0,233	4,130

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan pada tabel 8 maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel Pelatihan (X1) didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur.
- Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) didapatkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur.
- Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X3) didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Adapun hasil dari uji koefisien determinasi (*adjusted R²*). Berikut hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	0,707	0,700	1,58961

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.700, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dapat menjelaskan terhadap Kinerja Aparatur sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan alat SPSS dengan sampel berjumlah 135 responden serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar.
- Selanjutnya variabel Disiplin Kerja memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar.
- Hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja diketahui juga terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar.

Keterbatasan

- Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
- Penelitian ini hanya dilakukan pada Aparatur Desa Kecamatan Kotaanyar. dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 135 responden. Diharapkan dengan keterbatasan tersebut peneliti selanjutnya melakukan penelitian di lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar.
- Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti tentang variabel Pelatihan,

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Peneliti merekomendasikan kepada Instansi terkait untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut terutama Pelatihan dan Disiplin Kerja karena memiliki pengaruh yang paling besar dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Tidak hanya itu, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan jumlah responden dengan mencari objek lain yang memiliki jumlah populasi banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi, Menambahkan metode wawancara terhadap responden untuk mendapatkan informasi atau jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi, dan diharapkan bisa menambahkan variabel lain dalam penelitian berikutnya

Referensi

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya.
- Almustofa, Resa. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artikel Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bisnis*, 1(2), 84-90.
- Bukhori, I. (2015). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati–Kabupaten Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32-42.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Mangkunegara, A.P (2017). Evaluasi kerja SDM, Cetakan kedelapan. PT. Refika Aditama..
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427-3432.
- Priyono, M. (2016). Metode penelitian kuantitatif. *Sidoarjo: Zifatma Publishing*.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Alfabet
- Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Dewimatul Karomah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma