

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN NIAS SELATAN

Afrina Wau¹, Delyana Rahmawani Pulungan², Ferdinand T. Fau³

^{1,3} Universitas Nias Raya

²Institut Teknologi Sawit Indonesia

(afrinawau@gmail.com¹, delpulungan@itsi.ac.id², ferdinand@uniraya.ac.id³)

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Melalui uji t diperoleh nilai variabel motivasi $t_{hitung} (2,805) > t_{tabel} (1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, dan variabel pelatihan $t_{hitung} (2,443) > t_{tabel} (1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$. Dan melalui uji F diperoleh nilai $F_{hitung}(13,272) > \text{nilai } F_{tabel} (3,33)$. t_{hitung} sebesar 6,181. Hal dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan. Dan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,478, yang artinya bahwa 47,8% keragaman variabel motivasi dan pelatihan dapat dijelaskan variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Dengan persamaan koefisien regresi yaitu $Y = 32,134 + 0,167X_1 + 0,122X_2$. Saran yang diajukan oleh penulis adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu peningkatan pemberian motivasi dan pelatihan kepada pegawai yang efektif dan efisien di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan.

Kata Kunci : Motivasi; Pelatihan; Kinerja Pegawai

Abstract

The scope of this research is a study of the influence of motivation and training on employee performance at the South Nias Regional Personnel Agency (BKD). The purpose of this study was to determine the effect of motivation and training on employee performance at the South Nias Regional Personnel Agency (BKD) partially and simultaneously. The research method used was multiple linear regression analysis. The t-test obtained a value of t-count (2.805) for the motivation variable $> t\text{-table} (1.699)$ with a significance level of $0.009 < 0.05$, and t-count (2.443) for the training variable $> t\text{-table} (1.699)$ with a significance level of $0.021 < 0.05$. The F-test obtained a value of 13.272 $> F\text{-table} (3.33)$, with a t-count of 6.181. It can be concluded that the motivation and training variables have a positive and significant effect on employee performance at the South

Nias Regional Personnel Agency (BKD). And through the coefficient of determination test obtained an R² value of 0.478, which means that 47.8% of the diversity of motivation and training variables can be explained by employee performance variables, while the remaining 52.2% is influenced by other variables not mentioned in the model. With the regression coefficient equation, namely $Y = 32.134 + 0.167X_1 + 0.122X_2$. The author's suggestion is that to improve employee performance, it is necessary to increase the provision of motivation and training to employees effectively and efficiently at the South Nias Regional Personnel Agency (BKD).

Keywords: *Motivation; Training; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang saat ini sangat menuntut setiap personil atau pegawai yang berada didalam organisasi mampu menyesuaikan diri dan mengikuti arus perkembangan agar tidak tertinggal dan tidak menjadi suatu kendala kepadanya dalam bidang pekerjaan. Adapun persoalan yang harus dimanfaatkan dan dilakukan oleh setiap pegawai saat ini, seperti penguasaan terhadap peralatan teknologi contohnya unit komputer dan infokus sebagai alat untuk membantu tenaga kerja dalam menyampaikan materi atau presentase di depan pimpinan atau peserta audiens lainnya. Namun semua itu sia-sia jika tidak didorong dengan adanya motivasi bagi individu didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan kerja kepadanya. Persoalan kinerja seorang pegawai menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam sebuah organisasi tersebut dapat tercermin dari hasil akhir dari apa yang pernah dicapai oleh organisasi tersebut yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun

kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan didalam organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam diri seseorang pegawai adalah perlu diberikan motivasi dan pelatihan karena setiap manusia memiliki rasa bosan dalam pekerjaannya dan memiliki ketidak sepuranaan dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian Motivasi menjadi kebutuhan penting bagi tenaga kerja saat ini untuk lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya yang telah dibebankan kepada setiap tenaga kerja tersebut. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi, dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai dalam memberikan motivasi agar tidak dijadikan sebuah paksaan dalam diri pegawai tersebut untuk menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan. Motivasi kerja didalam organisasi yang

tingkat fokus arahan pegawai seperti penetapan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, intensitas usaha kerja pegawai seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimal, kualitas Strategi pegawai seperti belajar dari kegagalan, melakukan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras dan gigih.

Pelatihan salah satu usaha dalam melaksanakan pencapaian dan penguasaan bidang kerja pekerjaannya masing-masing bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, dalam hal ini pegawai sangat dituntut untuk menyesuaikan dirinya pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dalam organisasi. Pelatihan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai atau sebagai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Instansi pemerintah mengadakan kegiatan pelatihan bagi setiap individu tidak terlepas dari tujuannya yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja organisasi itu sendiri sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Salah satu dari tujuan pelaksanaan kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja atau pegawai organisasi, baik bagi pegawai baru maupun yang lama adalah tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan keterampilan. Hasil pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil Observasi awal di badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan masih kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai. Masih ada pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat dan pulang lebih awal pada jam yang telah ditentukan, semua terjadi karena tidak ada motivasi dari diri pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya, pegawai masih kurang mampu dalam mengendalikan menyelesaikan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai, pegawai tidak nyaman mengikuti pelatihan karena materi atau metode yang diberikan tidak sesuai sehingga membuat peserta merasa bosan, maka kinerja mereka tidak sesuai apa yang diharapkan,

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Selatan**”

Konsep Motivasi

Motivasi sangat erat kaitannya dalam meningkatkan suatu tujuan organisasi. Dimana motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan tertentu. Menurut Feriyanto dkk (2015:71) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri”.

Kemudian menurut Notoatmodjo (2009:114) mengemukakan bahwa “Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku”. Menurut Mangkunegara dalam Julianry (2017) Motivasi adalah Dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun faktor eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

Konsep Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan salah satu kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai agar setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan organisasi

Menurut Marwansyah (2016:155) mengemukakan bahwa “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Samsudin (2010:110) mengemukakan bahwa “Pelatihan Kerja merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sudah dilatihkan dan dipraktikan”.

Kemudian menurut Salman dalam Tanujaya (2015) mengemukakan bahwa Pelatihan Kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki perforamansi pekerjaan pada suatu pekerjaan yang tak ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

Konsep Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan dimana tempat ia bekerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Meburut Wibowo (2012:4) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Menurut Mangkunegara dalam Kusuma (2015) berpendapat bahwa Kinerja adalah Prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Teori

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dan Stoner dalam Notoatmodjo (2009:125) bahwa "Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja".

Menurut Gomes dalam Subroto (2018) bahwa "Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesinambungan".

Kemudian menurut Saeed dan Asghar dalam Subroto (2018) berpendapat " Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan ketika pegawai termotivasi, kinerja pegawai akan meningkat sebab pegawai memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi".

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dimana jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan menurun dan tidak berdaya saing dalam instansi manapun.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan agar dapat berdaya saing di dunia instansi atau perusahaan manapun serta berkompeten

di dalam kerja perlu adanya sebuah pelatihan yang diberikan kepada pegawai agar kinerjanya semakin meningkat dan tujuan instansi atau perusahaan pun dapat tercapai.

Menurut Hasibuan dalam Subroto (2018) bahwa " Dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena kahliannya sifatnya spesifik dan fokus.".

Menurut Marwansyah (2016) bahwa "Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pelatihan untuk diberikan pegawai, maka dari itu pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja".

Menurut Agusta dan Sutanto (2013) bahwa "Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai".

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sustermeister dalam Bintor dan Daryanto (2017:111) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah "Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik".

Sedangkan Menurut Kaswan dalam Subroto (2018) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pegawai, diantaranya pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu pegawai tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaannya.
3. Output, merujuk pada standar kinerja
4. Konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik
5. Umpan balik, merupakan informasi yang pegawai terima selama mereka bekerja.

Indikator Variabel Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan indikator. Ada pun indikator motivasi menurut Nitisemito Alex dalam Boe (2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

1. Reward
Keinginan karyawan untuk mendapatkan imbalan finansial dan non finansial seperti promosi jabatan sesuai atas kinerja yang dihasilkan.
2. Punishment
Karyawan bekerja karena ada aturan, norma-norma dan takut akan sanksi atau hukuman yang berlaku.
3. Komunikasi

Keinginan untuk berinteraksi dan bersama-sama secara harmonis dengan orang lain.

4. Berprestasi

Keinginan karyawan untuk menunjukkan prestasi didalam pekerjaan.

Indikator Pelatihan

Menurut Afandi (2018;137) ada beberapa indikator pelatihan sebagai berikut:

- a. Instruktur, Guru atau pelatih yang ahli dalam bidang tersebut
- b. Materi, Bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan
- c. Metode, Tata cara pelatihan yang mudah di pahami
- d. Perlengkapan, Perlengkapan yang dipakai selama pelatihan
- e. Sertifikasi, Surat tanda telah mengikuti pelatihan

Indikator Kinerja Pegawai

Adanya kinerja yang baik dari seorang pegawai untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dari awal, dilihat dari beberapa indikator menurut para ahli adalah sebagai berikut

Menurut Ranupandojo dkk dalam Marifa (2018) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja ialah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
Mutu hasil kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu

diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselsaikan.

2. Kualitas

Mutu hasil yang didasarkan pada standar yang ditetapkan . Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

3. Ketepatan Waktu

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang sudah ditetapkan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau pernyataan angket yang disusun berdasarkan *skala likert*.

Sehubungan dengan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesinoner tertutup berdasarkan skala likert dengan menggunakan butir soal sebanyak 36 item soal (14 soal untuk motivasi kerja, 12 soal untuk pelatihan dan

10 soal untuk kinerja pegawai). Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan *skala likert* skala jenjang 5. Menurut Sugiyono (2012:132) mengatakan bahwa “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”.variabel penelitian pemberian skor untuk skala likert dengan gradasi sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-ragu (RR) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju = 1

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 15.0 for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Supranto 2009:185):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Koefisien konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien konstanta Variabel bebas

X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Pelatihan
 ε = Error

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Dari hasil yang diperoleh untuk variabel X_1 Terhadap Y dengan hasil penelitian menunjukkan Secara parsial motivasi dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebab nilai t_{hitung} (2,805) > dari nilai t_{tabel} (1,699). Secara parsial juga motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebab nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Begitu juga untuk variabel pelatihan (X_2) secara parsial dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja sebab nilai t_{hitung} (2,443) > dari nilai t_{tabel} (1,699). Secara parsial juga pelatihan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebab nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. setelah dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau $13,272 > 3,33$ pada df numerator 2, df deminator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas bersama-sama berpengaruh positif. Dikarenakan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka artinya bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Determinasi (R^2) Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478(47,8%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 47,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai)

dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi dan pelatihan) sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Kesimpulan dari hasil penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan/searah sampai saat ini, dimana variabel dimana variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 32,134 + 0,167X_1 + 0,122X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

α_0 = 32,134

b_1 = 0,167

b_2 = 0,122

X_1 dan X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan dari hasil penelitian dimana Motivasi t_{hitung} (2,805) > t_{tabel} (1,699) dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$ Variabel Pelatihan t_{hitung} (2,443) > t_{tabel} (1,693) dengan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} (13,272) > nilai F_{tabel} (3,33) dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih relevan/searah sampai saat ini, dimana variabel motivasi dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial dan simultan variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana variabel motivasi $t_{hitung} (2,805) > t_{tabel} (1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, variabel pelatihan $t_{hitung} (2,443) > t_{tabel} (1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung}(13,272) > \text{nilai } F_{tabel}(3,33)$.
2. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 47,8%, artinya bahwa variabel motivasi dan pelatihan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sebesar 47,8 % sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 32,134 + 0,167X_1 + 0,122X_2$ dimana koefisien regresi motivasi (b_1) = 0,167 dan koefisien regresi pelatihan (b_2) = 0,122 yang menunjukkan pengaruh positif antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan. Artinya semakin baik motivasi dan pelatihan, maka akan semakin baik kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan sebesar 0,167

dan 0,122 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Kepada pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan agar terus memberikan motivasi kepada pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan, karena tercapainya tujuan sebuah organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai dalam bekerja.
2. Kepada pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Nias Selatan agar meningkatkan pelatihan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
3. Kepada peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi dengan memperhatikan faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep , Dan Indikator*.PekanBaru Riau: Penerbit ZANAFABUBLISHING.
- Agusta, Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon. Surabaya: *Jurnal Agora*. Volume 1; 3.2).
- Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN

- TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Boe, Ismenia. 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Keprisdenan Republik Timor Leste. Denpasar Bali: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume 3; 10.569).
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Feriyanto dan Triana. 2015. *Pengantar Manajemen* (3 in 1). Kabumen: Mediatara.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Harefa, D, Dkk. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For

- Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2292>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Julianry, SyarifdanAffandi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 3; 2.238)
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Marifa, Kasimdan Lukiana. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Lumajang: Jurnal Riset Manajemen*. Volume 2; 1.198-199)
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*- Edisi Ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-

35.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Subroto, Setyowati. 2108. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Univesitas Pancasila, Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Volume 12; 1.31).
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 30-36.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 17-22.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 10-16.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*-Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo