

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SELUMA

Anggun Dwi Kartika<sup>(1)</sup> Mardhiyah Dwi Ilhami<sup>(2)</sup>  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[dwikartikakartikadwi@gmail.com](mailto:dwikartikakartikadwi@gmail.com)

### ABSTRACT

This research aims to determine "The influence of training and work motivation on employee performance at the Seluma Regency Fisheries Service", either partially or simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study were 50 employees at the Seluma City sub-district office in the Seluma Regency Fisheries Service, using the side total technique, which means the entire population was used as the research sample.

The collection technique uses questionnaire data that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is Multiple Regression. The results of this research show that: (1) The research results show a positive influence of training variables on employee performance. Based on the results of the partial test ( T test ), the T\_count was 3.321 and the regression coefficient was 0.189 with a significance of 0.002. (2) The research results show a positive influence of the Work Motivation variable on Employee Performance. Based on the results of the partial test ( T test ), the T\_count is 2,773 and the regression coefficient is 0.144 with a significance of 0.000. (3) The results of simultaneous testing or jointly obtained that the Training and Work Motivation variables have a positive effect on employee performance. This is proven by the test results obtained by an F\_count value of 5,567, with significance ( $0.007 < 0.050$ ).

**Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance**

### PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu instansi pemerintahan menjadi suatu hal yang wajib diperhatikan, Karena SDM adalah sebuah aset yang dimiliki instansi untuk menentukan sukses atau tidaknya instansi dalam melayani masyarakat. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien tentunya akan berpengaruh dalam menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut. Untuk mencapai hal itu tentunya tidak mudah bagi suatu instansi pemerintah. Maka dari itu instansi perlu terus mengembangkan SDM pegawai didalamnya agar instansi tersebut mendapat kepercayaan penuh dari masyarakat. (Rahmawati, 2019)

Sumber daya manusia ( SDM ) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran paling besar dalam suatu instansi pemerintah, karena tanpa SDM yang baik instansi pemerintahan tidak dapat melayani masyarakat dengan baik. Hal itu sejalan dengan pengertian SDM itu sendiri, "*Human resource management is the management of people*". Instansi pemerintah sangat membutuhkan SDM yang profesional dan kompeten dalam menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintahan. Dari uraian tersebut dijelaskan bahwa faktor SDM memegang peranan yang paling penting dan utama dalam suatu instansi pemerintahan, karena semua kegiatan tidak akan terlaksana tanpa adanya dukungan dan keberadaan SDM tersebut. (Tutumena et al., 2018)

Instansi pemerintahan yang memiliki SDM yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik dan sesuai harapan. Instansi pemerintahan perikanan merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh target ( kuantitas, kualitas dan waktu ) yang telah dicapai oleh instansi, dimana

target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah ( PERDA ), dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Seluma. (Andayani & Makian, 2017)

Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tersebut, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Prayogi & Nursidin, 2018)

Nawawi (2003) mendefinisikan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai diharapkannya atau hasil karya yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika. Dari penjelasan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwasanya kinerja itu ialah menyempurnakan suatu pekerjaan yang kita lakukan atas apa yang telah menjadi tanggung jawab kita, sehingga kinerja ini sangat lah perlukan dalam suatu perusahaan, organisasi bahkan suatu instansi pemerintah. (Hendrikus Male, dan Candra Ditasona, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan dalam instansi pemerintah.

Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap pegawai yang ada. Pelatihan diberikan agar para pegawai yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing pegawai yang ada. Pegawai ialah kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong kearah pencapaian tujuan organisasi tersebut. (Prayogi & Nursidin, 2018).

Ghozali (2007) Pelatihan adalah suatu proses dalam membantu pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dan juga pelatihan menyatakan sebagai proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, dan untuk keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk sebagai menjalankan pekerjaan mereka (Milah, 2020).

Menurut Winardi (2007) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Gary Dessler (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. (Oktober, 2023).

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan “motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Dan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Nurjaya, 2021).

Pemberian pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dirasakan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Seluma, sudah terbilang cukup baik, hanya saja konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik, dikarenakan ada beberapa permasalahan yang kini terjadi di Dinas Perikanan Kabupaten Seluma yaitu kurangnya pelatihan terhadap kinerja di Dinas Perikanan Kabupaten Seluma yang dimana seharusnya pemberian motivasi ini harus terus dilakukan secara rutin agar SDM di sana meningkat, sehingga memberikan dampak yang baik kedepannya untuk kemajuan kinerja di Dalam Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Adapun penyebab kurangnya motivasi ini di akibatkan karena kurangnya anggaran daerah untuk dana kegiatan bimbingan teknis ( BIMTEK ) ini, sehingga kepala Dinas Perikanan Seluma saat ini masih berupaya mengusahakan dana untuk kegiatan bimbingan teknis ini agar bisa dilakukan terus secara berkala.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada Ibu Zuraini, SP.,M.Si sebagai kepala Dinas Perikanan Kabupaten Seluma pada tanggal 27 Oktober 2023, pukul 10.00 WIB, didapatkan beberapa informasi di mana Dinas Perikanan Kabupaten Seluma dipimpin seorang kepala dinas dan ada 3 kepala bidang yaitu bidang budidaya, bidang pengelolaan, dan bidang tangkap. Dari ketiga bidang tersebut dibagi setiap bidang terdapat 3 kasi dalam setiap bidang tersebut. Adapun masalah yang dihadapi oleh Dinas Perikanan Kabupaten Seluma ialah pemberian pelatihan terhadap Dinas Perikanan Kabupaten Seluma masih rendah dikarenakan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan teknis setiap bidangnya, dan juga ada beberapa pelatihan yang pernah dilakukan saat BIMTEK di Dinas Perikanan Kabupaten Seluma yaitu pelatihan tentang budidaya ikan nila, ikan lele, lalu tentang alat tangkap nelayan dan ada juga pelatihan tentang aturan BBM nelayan serta pengolahan ikan. Pada saat ini tidak ada pelaksanaan BIMTEK lagi karena masih kurangnya anggaran daerah untuk dana kegiatan bimbingan teknik ( BIMTEK ) ini. serta kurangnya motivasi dari Dinas Perikanan Kabupaten Seluma karena kurangnya anggaran daerah untuk dana kegiatan bimbingan teknis yang mengakibatkan kurangnya terlaksana kegiatan BIMTEK.

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Dinas Perikanan Kabupaten Seluma dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma “**. Dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan bahwa pernyataan dari hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono ( 2011 ) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada pegawai kantor Dinas Perikanan Kabupaten Seluma yang berjumlah 50 orang berdasarkan data dari kantor camat seluma kota.

Menurut Sugiyono (2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil semua anggota populasi sebagai responden atau sampel. (Wisuda Putri & Astuti, 2022). Jadi dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan secara keseluruhan pegawai berjumlah 50 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Wawancara ( interview )

Menurut (Sugiyono, 2011) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada pemilik perusahaan secara tatap muka. Melalui wawancara ini peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas proses kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma tersebut.

### 2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2011) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang terdapat dalam suatu gejala pada objek penelitian. Metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung atau tidak langsung.

### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut sugiyono (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dalam penelitian dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Seluma.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan tolak ukur skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Agung, 2012).

**Table 1**  
**Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju ( SS )	5
2.	Setuju ( ST )	4
3.	Ragu-Ragu ( RG )	3
4.	Tidak Setuju ( TS )	2
5.	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

Sumber : (Sugiyono, 2011)

**Table 2**  
**Kriteria Tanggapan Responden**

Interval	Kategori Penilaian
1,00-1,79	Sangat Kurang Baik
1,80-2,29	Kurang Baik
2,60-3,39	Cukup Baik
3,40-4,19	Baik
4,20-5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2011)

### **Instrumen Penelitian**

Keakuratan kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah indikator bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas adalah keajegan pengukuran, artinya sejauh mana instrumen atau alat pengukur dapat diandalkan dalam mengukur suatu konsep. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan (  $p$ -value  $< 0,05$ ) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$ , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan  $> 0,05$  atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan. Uji Validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi ada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Menjelaskan bahwa item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ .

**Table 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
PELATIHAN	1	0,803	0,444	VALID
	2	0,695	0,444	VALID
	3	0,682	0,444	VALID
	4	0,664	0,444	VALID
	5	0,648	0,444	VALID
	6	0,476	0,444	VALID
MOTIVASI KERJA	1	0,898	0,444	VALID
	2	0,634	0,444	VALID
	3	0,759	0,444	VALID
	4	0,491	0,444	VALID
	5	0,842	0,444	VALID
KINERJA KERJA	1	0,685	0,444	VALID
	2	0,760	0,444	VALID
	3	0,741	0,444	VALID
	4	0,741	0,444	VALID

Sumber : *Olah Data SPSS Statistics 25*

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai cronbach alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2013).

Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 60\%$  maka pertanyaan indikator dikatakan reliabel (Ghozali, 2013).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Crombatch's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,712	RELIABEL
2	Motivasi Kerja	0,785	RELIABEL
3	Kinerja pegawai	0,710	RELIABEL

Sumber : *Olah Data SPSS Statistics 25*

## Teknik Analisis Data

### Uji Statistika Deskriptif

Analisis diskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011). Persepsi responden diukur dengan skala Likert dimulai dari “sangat tidak setuju” dengan skor 1 sampai dengan “Sangat Setuju” dengan skor 5. Untuk mendeskripsikan jawaban responden dilakukan perhitungan pada frekuensi dan rata-rata menggunakan rumus yang ditemukan oleh rumus Sugiyono (2009) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%.$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Responden frekuensi

N = Jumlah data/sampel

Statistika deskriptif memberikan deskriptif suatu data yang dilihat dari jumlah sampel ( n ) minimum, maximum, sum, mean, standard deviation dan variance.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variable, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri atas Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas yaitu sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Kualitas data diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai tolerance < 0,1 maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF < 10 atai jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas menggunakan *Uji Glejser*. Ada atau tidaknya

heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5 % maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas. (Puspitasari, 2014).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variable independen. Menurut ghozali (2018), analisis regresi linear berganda adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel tergantung pada (Y) yang berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Nilai konstanta
- $B_1B_2$  = Koefisien arah regresi
- $X_1$  = Pelatihan
- $X_2$  = Motivasi kerja
- e = Variable pengganggu ( *error* )

### **Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Menurut Ghozali, (2011) koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol sampai satu (0<R<sup>2</sup><1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- $R^2$  = Koefisien Korelasi.

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan F ( simultan ) yaitu sebagai berikut :

Uji Parsial ( Uji T )

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $T_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $T_{table}$  dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai  $T_{hitung} \geq T_{table}$  maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $< (0,05)$ , maka dikatakan bahwa variable pelatihan sdan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini dilakukan uji persial dengan menggunakan program SPSS.

Uji Simultan ( Uji F )

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{table}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} \leq F_{table}$ , maka secara bersama sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel

secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika didapat probabilitas  $< \alpha$  (0,05), maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini dilakukan uji Simultan dengan menggunakan program SPSS.

## **HASIL**

### **Hasil Analisis Tanggapan Responden**

Pada bagian ini disajikan data mengenai skor jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner masing-masing variable penelitian yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berdasarkan dari Kecamatan Seluma Kota.

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variable Pelatihan ( $X_1$ )**

Pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) terdapat 6 pernyataan, adapun tanggapan responden variabel pelatihan yaitu terhadap variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 3.54. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40-4.19) maka sudah termasuk kategori baik. Hal ini bahwa menunjukkan variabel Pelatihan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Seluma sudah dikatakan baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.70 pada item pernyataan 6 menyebutkan bahwa "Pelatih yang dimaksud profesional dan berpengalaman dalam menyampaikan pelatihan". Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3.40 pada item pernyataan 3 menyebutkan "Topik pelatihan yang diajarkan mudah diaplikasikan oleh peserta pelatihan".

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terdapat 5 pernyataan, adapun tanggapan responden variabel Motivasi Kerja yaitu terhadap variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 3.88. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3.40-4.19) maka sudah termasuk kategori baik. Hal ini bahwa menunjukkan variabel Motivasi kerja pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Seluma sudah dikatakan baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.46 pada item pernyataan 5 menyebutkan bahwa "Saya selalu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan". Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3.40 pada item pernyataan 2 menyebutkan "Memiliki semangat kerja yang tinggi dalam proses penyelesaian pekerjaan".

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Pada variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) terdapat 4 pernyataan, adapun tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai yaitu terhadap variabel Kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.52. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (4.20-5.00) maka termasuk kategori sangat baik. Hal ini bahwa menunjukkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma sudah sangat baik. Tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.58 pada item pernyataan 4 menyebutkan bahwa "Saya mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan baik bersama tim kerja". Sedangkan tanggapan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4.46 pada item pernyataan 2 menyebutkan "Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan".

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Ada tiga pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastitas ialah sebagai berikut :

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau ketiganya mempunyai



distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal. Maka kesimpulannya jika data dikatakan Distribusi normal jika nilai  $p > 0,05$ .

**Table 5**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11744254
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel 4.7 uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikan variabel penelitian yaitu  $0,200 \geq 0,05$  yang mana dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolenieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Table 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0.982	1.019	Tidak Ada Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	0.982	1.019	Tidak Ada Multikolinieritas

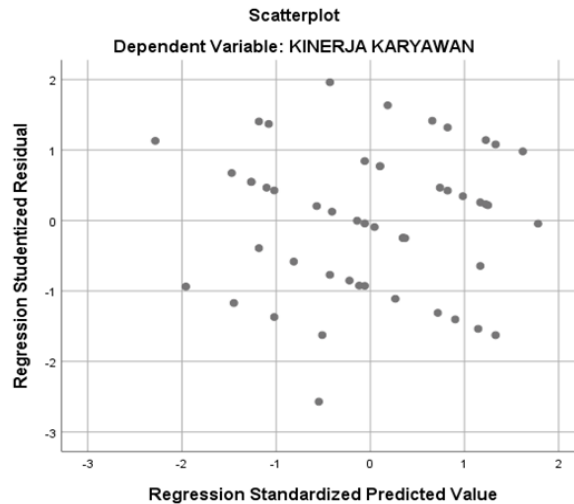
Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*. Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa nilai pada variabel X ( Pelatihan dan Motivasi Kerja ), memiliki nilai *tolerance*  $> 0.1$  dan nilai  $VIF < 10$ , yakni nilai tolerance Pelatihan dan Motivasi Kerja adalah 0.982. sedangkan nilai VIF untuk variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja adalah 1.019. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Adapun hasil uji statistic heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Hasil uji heteroskedastisitas antara variabel ( X ) terhadap variabel ( Y ) dari gambar scatterplot diatas diketahui bahwa scatterplot membentuk titik-titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tiada ada masalah heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Analisis**

Sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah dan membuat pemodelan data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variable independen. Menurut ghozali ( 2018 ), analisis regresi linear berganda adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel tergantung pada ( Y ) yang berdasarkan variabel bebas ( X ) lebih dari satu. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	( Constant )	14.919	1.534		9.723	.000
	Pelatihan	.189	.057	.440	3.321	.002
	Motivasi Kerja	.144	.020	.102	2.773	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas di dapat persamaan regresi linear berganda antara pelatihan dan motivasi kerja yaitu:

$$Y = 14.919 + 0.189 X_1 + 0.144 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 14.919 mempunyai arti jika pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai kantor camat seluma kota tetap memiliki nilai 14.919.
2. Koefisien regresi pada pelatihan ( $X_1$ ) adalah 0.189 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel pelatihan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai kantor camat seluma kota ( $Y$ ) akan naik 0.189 dengan asumsi pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi pada motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0.144 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai kantor camat seluma kota ( $Y$ ) akan naik 0.144 dengan asumsi pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) dianggap tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki tujuan mengetahui persentase pengaruh variabel independen pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ). Koefisien determinasi memperlihatkan berapa besar persentase variabel independen pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang digunakan pada model mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Maka hasil dari perhitungan menggunakan SPSS didapatkan nilai uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	<b>.563</b>	.546	2.584

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Koefisien Determinasi  $R^2$  ( R Square ) diperoleh nilai sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh independen Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,563 atau 56,3% pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma, Sedangkan sisanya sebesar 0,437 atau 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji T (parsial) dan F (simultan) yaitu sebagai berikut :

#### Uji Hipotesis Dengan Uji T ( Parsial )

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table yaitu sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji t ( Parsial )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t <sub>tabel</sub>	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.919	1.534		9.723	.000
	Pelatihan	.189	.057	.440	3.321	2.01174
	Motivasi Kerja	.144	.020	.102	2.773	2.01174

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (  $N-K-1$  ) =  $50 - 2 - 1 = 47$  ( 2.01174 ) setiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan data diatas untuk variabel Pelatihan (  $X_1$  ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (  $3.321 > 2.01174$  ) dan (  $sig < \alpha = 0.002 < 0.050$  ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Hal ini artinya hipotesis diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja (  $X_2$  ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (  $2.773 > 2.01174$  ) dan (  $sig < \alpha = 0.000 < 0.050$  ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Hal ini artinya hipotesis diterima.

### Uji Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F dapat dilihat pada table yaitu sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F ( Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.495	2	7.247	5.567	.007 <sup>b</sup>
	Residual	61.185	47	1.302		
	Total	75.680	49			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Olah Data SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5.567 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.195 yaitu (  $5.567 > 3.195$  ) dan (  $sig < \alpha = 0.007 < 0.050$  ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma.

## PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah maka dilakukan pembahasan pada masing-masing variabel yaitu variabel independen dan dependen.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.321 > 2.01174$ ) dan ( $sig < \alpha = 0.002 < 0.050$ ), Hal ini berarti Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan kriteria tersebut maka diartikan hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma.

Menurut penelitian yang dilakukan Musafir (2007) Pelatihan kerja bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penilaian yang dilakukan oleh Parlinda (2010), tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Namun secara umum, tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas personel dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan dari program kerja yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnawati et al. (2020) yaitu variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Tujuan dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta meningkatkan keterampilan kerja yang sesuai dengan standar ketetapan. (Dewi, 2019).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.773 > 2.01174$ ) dan ( $sig < \alpha = 0.000 < 0.050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma, berdasarkan kriteria tersebut maka diartikan hipotesis diterima. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan dan perilaku ke arah mencapai kepuasan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nurlina et al (2021), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi, pegawai dapat bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya motivasi dapat mendorong seseorang untuk bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar pegawai mempunyai rasa motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah pekerjaan dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) yaitu variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma, hal tersebut Motivasi Kerja memiliki potensi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, maka pegawai yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik.

Motivasi diberikan pada pegawai sebagai tujuan agar dapat memberikan dorongan dari dalam maupun luar agar pegawai mempunyai semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan maksimal. Untuk itu, motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan

agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Jika pegawai berada pada suasana tidak nyaman dan malas tanpa adanya motivasi, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja tidak optimal akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. (Wisuda Putri & Astuti, 2022).

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.567 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.195 yaitu ( $5.567 > 3.195$ ) dan ( $sig < \alpha = 0.007 < 0.050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Motivasi kerja adalah memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja yang telah diberikan sedangkan pelatihan adalah dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja.

Maka jika pegawai sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan lebih unggul dari sebelumnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2013), bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun menurut pendapat Rahmawati dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kemajuan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan mutu serta kualitas kerja bagi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong tingkah laku kinerja pegawai maka akan munculnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut. Jadi kesimpulannya semakin tinggi kualitas pelatihan kinerja yang dilakukan dan semakin tingginya motivasi kerja yang ada di dalam diri pegawai akan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang pegawai (Puspitasari, 2014)

### **KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “ Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan Kabupaten Seluma. Artinya semakin banyak pelatihan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, jadi kesimpulannya jika pegawai mendapatkan pelatihan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Artinya Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, dan senang hati maka hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
3. Secara simultan terhadap variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Seluma. Artinya jika melakukan pelatihan yang baik serta motivasi kerja yang didapat pegawai maka akan tercapai target yang diinginkan dan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhogbi, B. G. (2017). Pelatihan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Lau Baleng Kabupaten Karo*.

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2).*
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 5(1), 20-35.*
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.*
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Pegawai PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41–26.*
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma, 12(1), 119–137.*
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Dessler, Gary. (2006) Pengaruh Motivasi Dan Human Resource Development Terhadap Kinerja Karyawan. New Jersey : Pearson
- Erwin. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Pelabuhan. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang, 15(01), 71–79.*
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1), 1-9.*
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 224-231.*
- Ghozali, ( 2007 ) Statistika Ekonomi. Pt.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Gegen Prasetyo. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Seginim. Bengkulu Selatan.
- Hendrikus Male, M.Hum dan Candra Ditasona, M. P. (2014). Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan SDM. *Jurnal Dinamika Pendidikan, 11(2), 153–166.*

- Machfudoh, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi (Studi Kasus pada Pegawai UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang). *Senmakombis*, 4(1),17–28. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/Senmakombis/article/view/847>
- Milah, A. A. R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja. *Repository Universitas Siliwangi*, 1–152.
- Murty, W. A. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699. [http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB\\_II.pdf](http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf)
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Oktober, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. 1(4).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadapkinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Gula Pasir Pada Ptp. Xiv Nusantara Takalar Kab. Takalar. *Skripsi : Manajemen*, 1–117.
- Rivai, (2005). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Alfabeta
- Tutumena, F. M. B., Kojo, C., & Worang, F. G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124–2133.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Cetakan 11. Jakarta: Rajawali Pers.