

**PERAN PELATIHAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI BALAI DESA ROHAM RAYA KECAMATAN WANARAYA
KABUPATEN BARITO KUALA**

Nani Forimiati, Prihatini Ade Mayvita, Dwi Wahyu Artiningsih

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen

E-mail: forimiatinani@gmail.com

ABSTRAK

Nani Forimiati, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, Peran Pelatihan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala, Pembimbing I: Prihatini Ade Mayvita, SE, MM, Pembimbing 2: Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala yang selama ini dan yang seharusnya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Metode deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang menggambarkan sejumlah variabel dengan aspek-aspek yang dipertimbangkan tanpa mempeersoalkan hubungan antar variabel. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui fenomena yang dialami subjek penelitian, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan cara Tanya jawab kepada pihak terkait di objek penelitian dan juga pengamatan. Hasil penelitian yang diperoleh Di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

**THE ROLE OF TRAINING AND MOTIVATION IN IMPROVING THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE ROHAM RAYA VILLAGE HALL
WANARAYA DISTRICT BARITO KUALA REGENCY**

Nani Forimiati 1, Prihatini Ade Mayvita², Dwi Wahyu Artiningsih

*Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-Banjari, Faculty of Economics, Program Management
Studies*

E-mail: forimiatinani@gamil.com

ABSTRACT

Nani Forimiati, Departement of Management, Kalimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, The Role of Training and Motivation in Improving the Performance of Employees at the Roham Raya Village Hall Wanaraya District Barito Kuala Regency, Advisor 1: Prihatini Ade Mayvuta, SE, MM, Advisor 2: Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, MM

The study aims to determine the rolet of training and motivation in improving employee performance at the Roham Raya village hall Wanaraya district Barito Kuala regency so far and what should be.

This research is a type of qualitative descriptive research which describes a number of variables with the aspects considered without questioning the relationship between variables. The qualitative descriptive research method aims to determine the phenomena experienced by the subject, the data collection method used is interviews to related parties in the object of research and also observation. The results of research obtained at the Balai Desa Roham Raya Wanaraya sub-district Barito Kuala district show that research has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, training and motivation together have a positive effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cermin dari organisasi yang efektif. Pegawai selalu dituntut untuk selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Balai Desa Roham Raya merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat, dan sebagainya. Balai Desa Roham Raya sebagai instansi yang bertugas memberikan pelayanan umum kepada masyarakat senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal.

METODE

Pengolahan data akan dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan ide berdasarkan pendapat atau teori dalam suatu topic riset dan untuk mendapat gambaran mengenai individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya,, sampel pada penelitian ini pada pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala. Ukuran populasi dan sampel ini berjumlah 10 pegawai.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dikemukakan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, penelitian dalam hal ini memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala.
2. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dalam berbagai bentuk data yang sudah diolah sedemikian rupa hingga siap digunakan untuk data penelitian yang biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data.

3. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data dalam hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara paling banyak digunakan peneliti, sehingga metode ini sangat populer. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan atau melakukan komunikasi dengan subjek penelitian.

3. Dokumentasi dan Kepustakaan

Dokumentasi dan Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literature maupun dokumen dari objek penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang kinerja pegawai dari Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala, dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, gaji, dan pendidikan pegawai tahun 2020.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	5	50%
Perempuan	5	50%
Total	10	100%

Sumber Data : Desa Roham Raya

Tabel 2.1 di atas telah menunjukkan bahwa terdapat kesamaan mengenai jenis kelamin pada responden jenis kelamin yaitu sebanyak 50% atau sebanyak 5 orang. Sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 50% atau sebanyak 5 orang. Ini berarti jumlah responden laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang sama di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21-40 Tahun	8	80%

>41 tahun	2	20%
Total	10	100%

Sumber Data : Desa Roham Raya

Tabel 2.2 menjelaskan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan usia 21 tahun sampai 40 tahun sebanyak 80% atau sebanyak 8 orang. Untuk pegawai dengan usia >41 tahun sebanyak 20% atau 2 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 21 tahun sampai 40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan usia >41 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia 21 tahun sampai 40 tahun pegawai masih tergolong produktif untuk bekerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pegawai

Tabel 2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pegawai

No.	Nama	Jabatan	Penghasilan Tetap (SILTAP)	Tunjangan
1.	HASIMUDIN	Kepala Desa	2.460.000,-	1.340.000,-
2.	MUHAMMAD FADLI,S.E.I	Sekretaris Desa	2.224.500,-	651.500,-
3.	BARKAH,S.Pd	Kaur TU dan Umum	2.022.200,-	229.800,-
4.	DESI DAMAYANTI, S.Pd	Kaur Perencanaan	2.022.200,-	229.800,-
5.	MUHAMMAD NUR KHALISH,S.Pd	Kaur Keuangan	2.022.200,-	229.800,-
6.	HUSNUL KHATIMAH	Kasi Kesejahteraan	2.022.200,-	229.800,-
7.	JUMIYANTI	Kasi Pelayanan	2.022.200,-	229.800,-
8.	MUCHILISON	Kasi Pemerintahan	2.022.200,-	229.800,-
9.	SITI HADIJAH	Pembantu Kepala Desa	1.000.000,-	-
10.	MAGRIFAH MAULINA	Pembantu Kepala Desa	1.000.000,-	-

Sumber Data : Desa Roham Raya

Tabel 2.3 menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan gaji pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala bahwa gaji Kepala Desa Penghasilan Tetap (SILTAP) Rp.2.460.000 dan Tunjangan Rp.1.340.000, dan Sekertaris Desa Penghasilan Tetap (SILTAP) Rp.2.224.500 dan Tunjangan Rp.651.500, dan Kaur TU/Umum, Kaur Perencanaan, Kaur Keuangan Penghasilan Tetap (SILTAP) Rp.2.022.200, dan Tunjangan Rp.229.800. Pembantu Kepala Desa Rp.1.000.000. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa gaji pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala yang terbesar jumlahnya adalah Kepala Desa, dan yang paling sedikit adalah Pembantu Kepala Desa.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.4

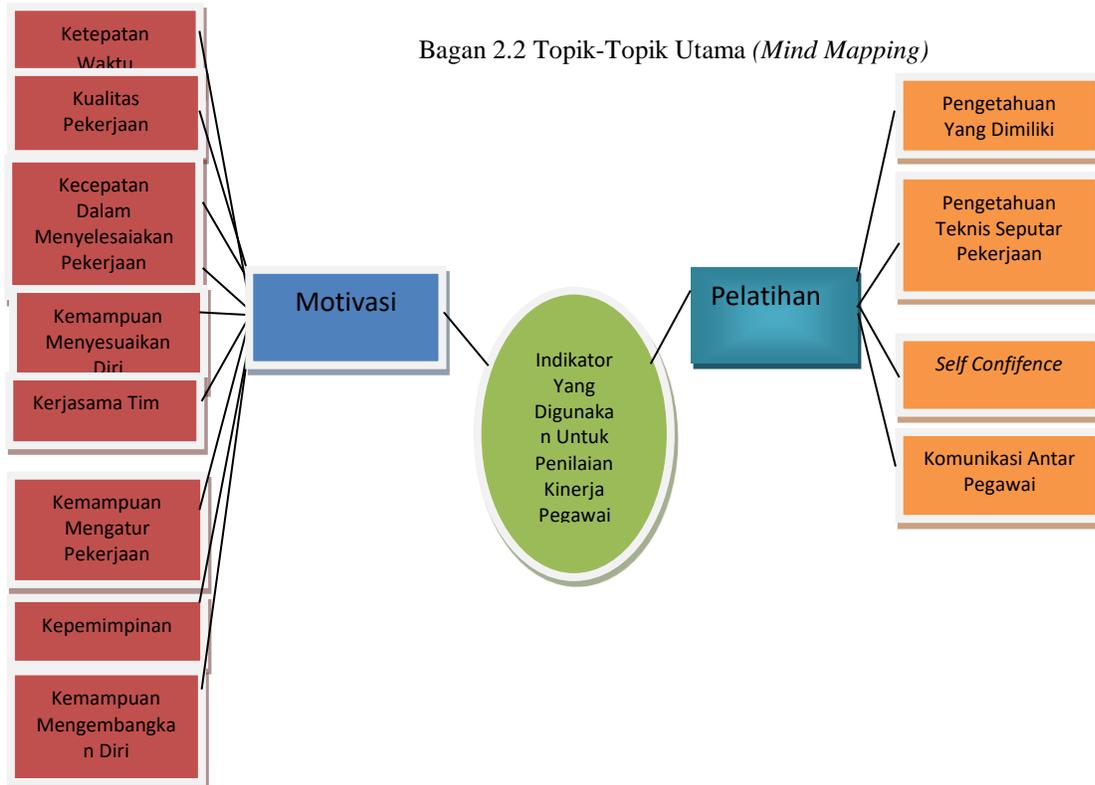
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	6 Orang	60%
2.	S1	4 Orang	40%
	Jumlah	10 Orang	100%

Sumber Data : Desa Roham Raya

Tabel 2.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan S1 memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebanyak 60% atau sebanyak 6 orang. Sedangkan responden pendidikan SLTA/Seserajat yaitu 40% atau sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan dengan responden pendidikan SLTA/Sederajat.

2. Analisis dan Pembahasan



Sumber Data : Pengolahan Data Kepustakaan

Indikator kinerja pegawai adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Indikator Yang Digunakan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala antara lain:

1) Motivasi

Motivasi menjadi yang nomor satu dalam Indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala. Karena motivasi adalah salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan Balai Desa tersebut.

Dari topik diatas motivasi terbagi menjadi sembilan karakter yaitu:

(1) Ketepatan Waktu

Apakah seorang pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

(2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran Balai Desa dengan baik dan berdaya guna.

(3) Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah pegawai mengetahui standar mutu produktivitas Balai Desa. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

(4) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Apakah pegawai memiliki kebijakan (*judgement*) yang bersifat naluri yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi Balai Desa.

(5) Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai tersebut.

(6) Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

(7) Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi pegawai yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-teman untuk bekerja.

(8) Kemampuan Mengembangkan Diri

Apakah seseorang pegawai memiliki minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang pegawai.

(9) Displin Ilmu

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dengan penempatan pada bidang kerja

2) Pelatihan

Pelatihan menjadi nomor dua dalam Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala. Karena pelatihan merupakan sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.

Dari topik diatas pelatihan dibagi menjadi 4 karakter yaitu:

(1) Pengetahuan Yang Dimilik

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara Probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna

(2) Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan

Pegawai harus memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

(3) *Self Confidence*

Seberapa jauh pegawai memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemanidirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan

(4) Komunikasi Antar Pegawai

Kemampuan dalam berkomunikasi antar pegawai, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya. Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerjasama tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala selama ini cukup baik karena dapat dilihat dari absensi pegawai selama bulan Januari, Febuari, dan Maret. Jumlah hari kerja pegawai mencapai 100%.
- 2) Keadaan motivasi pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala selama ini kurang baik karena, tidak semua pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik seperti: seringnya terjadi kekurangan tersedianya formulir atau blanko, administrasi permohonan masyarakat, minimnya dana operasional, sehingga pegawai kurang proaktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kurangnya sarana kepada masyarakat, kurangnya sarana transportasi, sehingga menyulitkan pegawai dalam menjalankan tugas lapangan.
- 3) Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala adalah tidak tersedianya jabatan fungsional pelatih masyarakat seperti, jabatan fungsional teknis pelatih masyarakat, seharusnya 3 atau 4 orang per seksi pelatih. Jadinya banyak yang tugas ganda.
- 4) Bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala adalah menggunakan kedua metode dalam *off the job training* baik simulasi maupun presentasi. Teknis simulasi yang kerap digunakan adalah studi kasus, *role playing* (bermain peran). Teknik presentasi informasi yang kerap digunakan meliputi: *Lecture* (kuliah), *Conference* (konferensi), *Video presentation*, *Program instruction*.

SARAN

Adapun saran bagi Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala dan bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

1. Pimpinan atau Kepala Desa lebih mendorong pegawai untuk mengikuti program pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Desa Roham Raya Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala dengan objek yang berbeda.

REFERENSI

Amir, Mohamad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

iagian. Sondang. P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara

Umara, A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktis*. Yogyakarta: Amara Books

Hendry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 ed. Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ALFABETA*, CV jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) ALFABETA*, CV jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Semarang: PT Gramedia Pustaka Utama