

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI RIAU

Rani Pitriani, Ikhbal Ahmad, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: 210304257@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, pelaksanaan program pengembangan SDM yang berkelanjutan, serta pemberian motivasi yang tepat mampu meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, Dinas Perkebunan Provinsi Riau diharapkan dapat terus meningkatkan pelaksanaan program pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi guna mewujudkan kinerja pegawai yang lebih optimal serta mendukung tercapainya tujuan organisasi

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Perkebunan Provinsi Riau merupakan bagian dari SKPD Provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Perda Nomor 7 Tahun 2019. Instansi ini menetapkan berbagai kebijakan dan program prioritas untuk memajukan sektor perkebunan daerah. Berbagai upaya peningkatan kapasitas pegawai juga telah dilakukan agar pelaksanaan tugas semakin optimal dan mampu mendukung kemajuan perkebunan di wilayah Riau. Penguatan kompetensi aparatur tersebut diharapkan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama petani dan pelaku usaha perkebunan. Melalui koordinasi yang lebih terpadu dan tata kelola layanan yang ditingkatkan, Dinas Perkebunan Provinsi Riau berkomitmen menghadirkan

pelayanan publik yang lebih efektif, responsif, dan sesuai kebutuhan masyarakat perkebunan.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam upaya kantor untuk mencapai tujuan (Sahur dan Asma, 2021). Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, termasuk pada dalam hal ini pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau hasil kinerja sudah tergolong baik namun mengalami penurunan setiap tahunnya sehingga belum mencerminkan hasil kinerja secara optimal karena ada beberapa penilaian pekerjaan yang harus ditingkatkan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai selama beberapa tahun terakhir, terlihat adanya kecenderungan penurunan nilai kinerja meskipun masih berada pada kategori baik. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa indikator penilaian yang belum menunjukkan peningkatan secara konsisten. Apabila kondisi ini terus berlangsung, dikhawatirkan dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Seperti pada tabel penilaian kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2022 – 2025 Dinas Perkebunan Provinsi Riau

Indikator Kinerja	Tahun			
	2022	2023	2024	2025
Sasaran Kinerja Pegawai	87,2	87,2	87,5	88
Penilaian Perilaku Kinerja				
1. Kedisiplinan	86,26	85,28	81,38	81
2. Komitmen	85,28	84,21	82,71	83
3. Kepemimpinan	87,84	85,81	84,34	83,26
4. Integritas	86,23	85,15	82,21	81,76
Nilai	86,15	85,11	82,66	82,25

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Riau, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perkebunan Provinsi Riau selama tahun 2022–2025 cenderung stabil dan mengalami sedikit peningkatan, dari 87,2 menjadi 88, yang menunjukkan bahwa target kerja pegawai masih tercapai dengan baik. Namun, pada aspek perilaku kinerja seperti kedisiplinan, komitmen, kepemimpinan, dan integritas mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Rata-rata nilai perilaku kerja juga menurun dari 86,15 pada tahun 2022 menjadi 82,25 pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun capaian kerja pegawai masih tergolong baik, kualitas perilaku kerja pegawai cenderung melemah sehingga perlu adanya peningkatan melalui pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi kerja agar kinerja pegawai tetap optimal.

Indikator kedisiplinan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Selain itu, tingginya beban pekerjaan pada

waktu tertentu juga dapat menyebabkan penyelesaian tugas tidak selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, indikator komitmen juga menunjukkan kecenderungan menurun meskipun pada tahun terakhir mengalami sedikit perbaikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterikatan yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja terbaik belum sepenuhnya optimal.

Pada indikator kepemimpinan juga terlihat adanya penurunan nilai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa proses pembinaan, koordinasi, komunikasi, serta pemberian motivasi dari pimpinan kepada pegawai masih perlu ditingkatkan. Kurangnya evaluasi dan umpan balik terhadap hasil kerja pegawai juga dapat menyebabkan pegawai kurang memahami kekurangan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, indikator integritas juga mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan penguatan budaya kerja yang mengedepankan kejujuran, tanggung jawab, profesionalisme, dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila integritas pegawai tidak terus ditingkatkan, maka dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi.

Kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan instansi secara optimal. Dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan dan pembinaan perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau, peran seluruh pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau sangat dibutuhkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik. Pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja menjadi aspek yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan, kualitas, serta semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir kinerja pegawai menunjukkan kecenderungan menurun, terutama apabila dilihat dari aspek kehadiran atau absensi pegawai. Data absensi menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran dan penurunan kedisiplinan waktu pada sebagian pegawai Dinas Perkebunan. Berikut adalah data absensi Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau
Tahun 2022 – 2024**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Cuti	Alpa	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2022	249	138	326	556	647	303	1.832	5,33%
2023	249	138	334	408	966	28	1.989	5,78%
2024	249	138	379	535	1127	214	2.055	5,98%

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Riau, 2025

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau menunjukkan tren peningkatan selama periode 2022–2024. Pada tahun 2022 jumlah absensi tercatat sebanyak 1.832 kejadian dengan tingkat absensi 5,33%, kemudian meningkat menjadi 1.989 kejadian atau 5,78% pada tahun 2023. Pada tahun 2024 jumlah absensi kembali mengalami kenaikan signifikan menjadi 2.055 kejadian dengan tingkat absensi 5,98%. Kenaikan ini terutama dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah pegawai yang sakit, izin, dan cuti dari tahun ke tahun. Data tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan terkait disiplin kehadiran dan pengelolaan waktu kerja yang dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini sekaligus menjadi sinyal bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta dukungan manajerial perlu mendapatkan perhatian untuk menekan angka ketidakhadiran pegawai.

Menurut Putri dan Astuti (2023) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Menurut Andayani dan Hirawati (2021) pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dalam mengadakan pelatihan agar dapat memperbaiki keterampilan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan lebih baik dan semakin meningkat (Suryani *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan SDM sebenarnya sudah dilaksanakan di lingkungan instansi, termasuk bagi pegawai pada bagian teknis. Namun, pelaksanaannya dinilai masih kurang optimal baik dari segi frekuensi, materi yang diberikan, maupun kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Beliau menjelaskan bahwa tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan secara merata, dan beberapa program pengembangan SDM yang ada belum sepenuhnya menyentuh peningkatan kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai belum mampu menunjukkan performa terbaiknya, sehingga diperlukan peningkatan kualitas serta intensitas pelatihan agar pengembangan SDM dapat benar-benar mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Hidayati *et al.*, 2023). Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Ketika seseorang memiliki keinginan kuat untuk bekerja dengan baik tanpa harus selalu diberi insentif atau tekanan dari luar, mereka akan lebih tekun dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Septiannoor, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Penilaian perilaku kerja pegawai dilakukan untuk melihat sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25, perilaku kerja digunakan sebagai salah satu unsur dalam penilaian kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, penilaian perilaku kerja diukur melalui indikator kedisiplinan, komitmen, kepemimpinan, dan integritas.:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan kerja yang berlaku di dalam organisasi.

2. Komitmen

Menggambarkan kesungguhan dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

4. Integritas

Integritas menunjukkan sikap jujur, konsisten, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan nilai-nilai organisasi.

Pelatihan

Menurut Ridwan (2023) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan menurut Kaswan. Menurut Purnaya, pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Serdamayanti (2018:164) berikut adalah indikator-indikator pelatihan :

1. Mengutamakan praktek daripada teori

Pelatihan memberikan penekanan lebih pada praktik daripada teori. Perihal ini berarti memberikan penekanan pada kemampuan untuk melakukan apa yang dipelajari dalam situasi nyata, sehingga terbentuk keterampilan yang berhubungan dengan peristiwa yang dihadapi.

2. Pendidikan

Pelatihan merupakan upaya untuk menyediakan pembelajaran dan bimbingan kepada peserta didik guna mempersiapkan mereka untuk peran yang akan diemban di masa depan.

3. Prosedur sistematis

Pelatihan dilakukan dengan cara yang teratur dan terstruktur. Hal ini mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik secara teknis, baik melalui pengetahuan maupun keterampilan yang diperoleh.

4. Mempelajari pengetahuan

Pelatihan melibatkan pembelajaran dan penguasaan ilmu pengetahuan dalam suatu bidang yang disusun secara sistematis dengan menggunakan metode-metode tertentu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan mereka. Indikator pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Hasibuan, (2017:73) dapat difokuskan pada berbagai indikator dalam pengelolaan dan pengembangan SDM di dalam organisasi. Beberapa indikator tersebut meliputi:

1. Kompetensi Karyawan
Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Produktivitas
Produktivitas menggambarkan tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Organisasi
3. Kepuasan Karyawan
Kepuasan karyawan merupakan salah satu indikator penting yang menunjukkan sejauh mana individu merasa dihargai dan nyaman dengan lingkungan kerja serta kebijakan organisasi..
4. Retensi Karyawan
Retensi berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang potensial dan berprestasi agar tidak berpindah ke tempat lain.:

Motivasi

Rizky dan Wibowo (2024) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2017:93) terdapat beberapa indikator motivasi, diantaranya adalah :

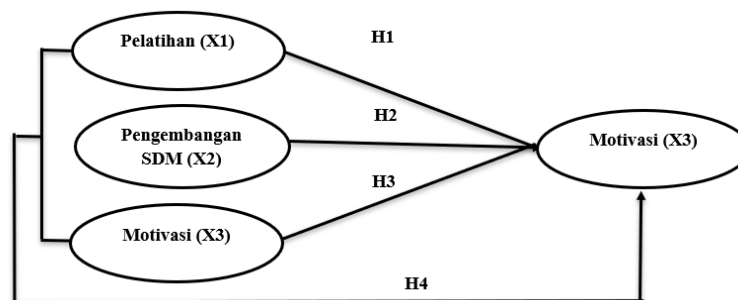
1. Tanggung Jawab
Indikator ini menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan..
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja menggambarkan dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil terbaik. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya, serta merasa puas bila berhasil mencapai target yang ditetapkan.
3. Peluang untuk Maju
Indikator ini berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh kesempatan berkembang dalam karier, baik melalui kenaikan jabatan, peningkatan keterampilan, maupun penghargaan yang setimpal dengan kinerja.
4. Pengakuan atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja mencerminkan keinginan seseorang untuk mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja yang baik. Bentuk pengakuan ini bisa berupa pujian, penghargaan, maupun kenaikan gaji.

5. Pekerjaan yang Menantang

Indikator ini menunjukkan dorongan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang memberikan tantangan dan peluang belajar baru

Kerangka Berfikir



Sumber : Peneliti, 2026

Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Populasi penelitian berjumlah 85 pegawai dengan kriteria pegawai PNS, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang berasal dari dokumen, buku, jurnal ilmiah, dan sumber pustaka lainnya. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan tahapan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS versi 26, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.533	1.125		2.251	.027
	Pelatihan	.396	.097	.354	4.099	.000
	Pengembangan SDM	.480	.088	.459	5.478	.000
	Motivasi	.204	.083	.180	2.455	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,533, pelatihan adalah sebesar 0,396, pengembangan SDM sebesar 0,480 dan motivasi adalah sebesar 0,204, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 2,533 - 0,396X_1 - 0,480X_2 + 0,204X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan SDM

X₃ = Motivasi

E = error

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 2,533 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X₁), Pengembangan SDM (X₂), dan Motivasi (X₃) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,533.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X₁) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,396 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai bersifat searah.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X₂) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengembangan SDM sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,480 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai bersifat searah.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X₃) sebesar 0,204 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai bersifat searah, sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji seberapa besarnya pengaruh variabel independent (tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Pengolahan data dengan program SPSS 26, dapat memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.934	2.18629
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM, Pelatihan				

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,934 atau 93,4%. Hal ini berarti bahwa sebesar 93,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya tetap atau tidak berubah.

Dalam penelitian ini, pengujian t didasarkan pada :

1. Signifikansi $t < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).
2. Signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.533	1.125		2.251	.027
	Pelatihan	.396	.097	.354	4.099	.000
	Pengembangan SDM	.480	.088	.459	5.478	.000
	Motivasi	.204	.083	.180	2.455	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data primer diolah, 2026

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), menggunakan rumus $t (\alpha/2; n-k-1)$. Dimana n = jumlah sampel (85 responden) dan k = jumlah variabel (3 variabel independen + 1 variabel dependen), sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) = $85 - 4 - 1 = 80$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} sebesar 1,990. Hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,099 > 1,990$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,478 > 1,990$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,455 > 1,990$) dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Maka, dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka berarti adanya pengaruh secara bersama-sama antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil Uji F dapat dilihat di tabel 4.19 :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5734.831	3	1911.610	399.930	.000 ^b
	Residual	387.169	81	4.780		
	Total	6122.000	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 399,930 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,05, dimana $df_1 = k = 3$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,72. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($399,930 > 2,72$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1), Pengembangan SDM (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik pelatihan, pengembangan SDM, dan motivasi yang dimiliki pegawai, maka secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan tiga variabel independen yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan SDM (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Maka penelitian ini akan menjelaskan secara lebih detail pada pembahasan hasil uji hipotesis. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,099 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga **H1 diterima**. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis akan membantu pegawai memahami prosedur kerja, menguasai teknologi, serta meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai telah mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar organisasi. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis, serta memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian mengenai pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa **H2 diterima**. Artinya, semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif serta siap menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan saat ini, tetapi juga mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tanggung jawab dan tantangan pekerjaan di masa yang akan datang. Dengan adanya pengembangan SDM yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan pegawai yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang diterapkan pada instansi telah mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui berbagai program pengembangan, pegawai memperoleh tambahan wawasan, pengalaman, serta keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, produktivitas, dan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,455 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa **H3 diterima**. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mengarahkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 85 responden, diperoleh hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $399,930 > 2,72$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian juga didukung oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,934 atau 93,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Motivasi sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, maupun faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara efektif serta mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diberikan, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan, serta tingkat motivasi yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan, melaksanakan program pengembangan SDM secara berkesinambungan, serta memberikan motivasi kepada pegawai agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., Zulfikar, R., Ridha, A., Pramanik, P., Muti, A., Rizal, S., & Simarmata, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi. In *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama)* (Issue February).
- Farida, N., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 302–313.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hasmuniata, Idris, A. A., Musa, C. I., Hasbiah, S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 9939–9945.
- Hidayati, L., Haryati, T., & Yuliejantiningasih, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2), 189–201. <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i2.15299>
- Maulaya, N., & Armaniah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Andalan Rantai Pasok Indonesia (Arpilog) pengiriman domestik . Persaingan yang ketat antar Perusahaan sejenis yang bergerak. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5).
- Novita, B. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi (J-SIME)*, 1(4), 1–19.
- Purwanti, T. R., & Rusjadiyati. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Kesehatan Di RSUD Kramat Jati Titik. *Administrasi Dan Manajemen*, 12(4), 343–355.
- Puspitasari, Y., Malik, N., & Yuliati, U. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As Intervening Variables. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(02). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.22041>
- Rahman, A., Novriansyah, E., Lestari, H. A., Husna, N. A., Agustin, N., & Riofita, H. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 1(5), 342–347.
- Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market. *ASIK: Jurnal Administrasi Bisnis, Ilmu Manajemen Dan Kependidikan*, 1(3), 1–8.
- Rizki, M. N. N., & Tahwin, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).
- Rizky, M. A., & Wibowo, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Skeptisisme dan Pelatihan Auditor Terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1(2), 11–15.
- Rofiq, A., Budiantor, A., & Herman, F. (2023). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap). *Diversity UIKA Bogor*. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14448>
- Sahur, M. R., & Asma. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(1), 399–410.
- Septiannoor, M. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *KEIZAI: Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 5(1), 57–71.
- Serdamayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, A., Pane, D. N., & Rahmadani, A. T. (2024). Motivasi sebagai Variabel Intervening Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 26(2).
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2).
- Taufik, & Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(3), 410–422.
- Tauwi, Masyaili, & Haris, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe the Effect of Organizational Commitment and Motivation on Performance of Education and Culture Services Konawe District. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 2(3), 695–708.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 6(4), 2308–2317.
- Yeni, M., & Mindari, E. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1), 105–120.