



Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaramai Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari

Asha Zabirra^{1*}, Sumarni², Fitri Widiastuti³

¹⁻³ Program Studi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ashazabirah@gmail.com

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of employee development and intrinsic motivation on employee performance at the Sukaramai Village Office, Muara Tembesi District, Batanghari Regency. The research used is quantitative research with a descriptive-verification approach. The sample consisted of 30 respondents who are employees of the Sukaramai Village Office. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of SPSS version 27. The results indicate that, individually, employee development (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance value < 0.05 . Similarly, intrinsic motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee performance with a significance value < 0.05 . Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. The results of this study indicate that the better the employee development and the higher the intrinsic motivation possessed, the better the employee performance at Sukaramai Village Office will be.

Keywords: Employee Development; Employee Performance; Intrinsic Motivation; Quantitative Research; Village Office

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukaramai, Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batanghari. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan pegawai Kantor Desa Sukaramai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengembangan pegawai (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Begitu pula dengan motivasi intrinsik (X_2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan pegawai dan semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki, maka kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaramai akan semakin meningkat.

Kata kunci: Kantor Desa; Kinerja Pegawai; Motivasi Intrinsik; Penelitian Kuantitatif; Pengembangan Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Organisasi memiliki visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai hal tersebut banyak upaya dan strategi yang dilakukan suatu organisasi. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah pengembangan pegawai dan juga motivasi kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia (SDM) kompeten, Hal tersebut dipengaruhi oleh pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, efisiensi dan hasil kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang maksimal, dan secara otomatis, kualitas sumber daya manusia akan bertambah serta mereka akan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Menyadari betapa pentingnya peran SDM saat ini, Organisasi perlu menetapkan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah

satu tujuannya. Peningkatan kualitas SDM ini bertujuan agar kinerja atau performa kerja pegawai dapat meningkat (Hasibuan, 2007).

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Organisasi atau lembaga harus secara terus-menerus mengelola dan memprioritaskan manusia yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia sangat penting, sehingga pegawai dapat memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan layanan dan perlindungan kepada masyarakat, serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat (Riyantoro & Ade, 2022).

Dalam rangka memperbaiki kinerja, tentu saja dibutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang baik serta semangat kerja yang luar biasa. Karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, Untuk membangun sebuah sistem kinerja yang ideal, para pegawai perlu berupaya meningkatkan pengetahuan serta pendidikan mereka, sehingga mampu meningkatkan motivasi, pencapaian, dan hasil yang diharapkan. Secara umum, kinerja yang ideal dapat diraih jika seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik, tenang, dan dalam suasana yang nyaman (Mathis & Jackson, 2006). Untuk melihat kinerja pada Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari
Tahun 2023 & 2024.

No.	Bidang	2023			2024		
		T	R	C	T	R	C
1	Bidang Pelaksanaan Pemerintahan Desa	100%	70%	70%	100%	72%	72%
2	Bidang Pelaksanaan Pembangunan	100%	67%	67%	100%	70%	70%
3	Bidang Pembinaan Kemasyarakatan	100%	76%	76%	100%	60%	60%
4	Bidang Pemberdayaan Masyarakat	100%	74,8%	74,8%	100%	63%	63%
5	Bidang Penanggulangan Bencana Kehadiran Darurat dan Mendesak Desa	100%	85%	85%	100%	58,7%	58,7%
		Rata-rata		74,56			64,74
				%			%

Ket : T : Target, R : Realita, C : Capaian

Sumber: Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari, 2023 & 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pada kantor Desa Sukaramai pada tahun 2023-2024 tidak optimal dan terjadi penurunan terhadap kinerja pada Kantor Desa Sukaramai. Itu artinya, kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukaramai belum maksimal. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut yaitu adanya beberapa program kerja yang tidak maksimal. Tidak maksimalnya program tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Dari Informan inisial *AI* diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tidak maksimalnya program kerja tersebut yaitu perencanaan program kerja yang belum terstruktur dengan baik, keterbatasan anggaran, kekurangan SDM yang memiliki keahlian dibidang tersebut, dan juga adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya contohnya yaitu keterlambatan pegawai dalam menginput data, penyusunan laporan, dsb.

Hal diatas diduga disebabkan karena rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari, terlihat bahwa pegawai yang memiliki jabatan yang strategis/tinggi memiliki pendidikan yang lebih rendah dibanding pegawai biasa. Selain rendahnya pendidikan dari pegawai pada kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari. Pengembangan pegawai melalui pelatihan juga masih sedikit, sehingga pengembangan pegawai tersebut tidak optimal. Berikut beberapa pelatihan yang didapatkan pegawai kantor desa Sukaramai, seperti berikut:

Tabel 2 Data Pelatihan Perangkat Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari
Tahun 2023-2024.

No.	JENIS PELATIHAN	Jumlah Pegawai (orang)	
		2023	2024
1	Pelatihan peningkatan kapasitas perangkat	15	18
2	Pelatihan penyusunan Rkpdes	11	13
3	Pelatihan penyusunan Apbdes	13	10
4	Pelatihan BPD	6	5
5	Pelatihan KPMD	10	8

Sumber: Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari, 2023 & 2024

Dari tabel 2 diatas, pegawai yang diikutsertakan dalam Pelatihan yang dilakukan oleh kantor Desa Sukaramai tahun 2023-2024 masih sedikit dan jenis pelatihan yang diikuti pun masih sedikit. Pengembangan Pegawai melalui pelatihan tersebut juga belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya Motivasi intrinsik pegawai di Kantor Desa Sukaramai,

banyak pegawai yang malas dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan bahkan untuk datang kekantor. Berikut data tingkat ketidakhadiran pegawai pada kantor Desa Sukaramai,Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Kantor Desa Sukaramai Tahun 2024.

Bulan	Jumlah	Hari kerja	JHK	Absensi	Tingkat
	pegawai	(perbulan)		(hari)	Absensi
	A	B	A x B		[%]
Januari	30	21	630	9	0,14
Februari	30	20	600	7	0,12
Maret	30	22	660	5	0,08
April	30	19	570	8	0,14
Mei	30	21	630	10	0,16
Juni	30	19	570	6	0,10
Juli	30	20	600	5	0,08
Agustus	30	22	660	8	0,12
September	30	20	600	5	0,08
Oktober	30	22	660	6	0,09
November	30	22	660	5	0,08
Desember	30	20	600	7	0,12
Rata-rata				0,11	

Sumber: Kantor Desa Sukaramai,Kec.Muara Tembesi,Kab. Batanghari,2024

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran dari bulan Januari sampai Desember 2024 dengan total 0,11% dengan tingkat absensi terbesar pada bulan Mei 2024 yaitu 0,16% dengan jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 10 hari. Terdapat kecenderungan ketidakhadiran pegawai yang berulang setiap bulan selama satu tahun. Tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut mencerminkan sikap malas dan tidak semangat dalam bekerja.

Dari data dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, Maka penulis tertarik dengan melakukan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Motivasi Intrinsic terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari. ”

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dari segi kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2015) menyatakan bahwa organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik ,yang berarti bahwa karyawan melakukan tugasnya dengan cara yang handal. menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan indikator kinerja pegawai yaitu: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Pengembangan Pegawai

Menurut Mangkunegara (2003:50), pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran yang terjadi dalam jangka waktu panjang, dimana metode yang terencana dan sistematis diterapkan untuk memberikan seseorang pengetahuan teoritis dan konseptual guna mencapai sasaran yang lebih besar. menurut Sutrisno (2010) indikator pengukuran pengembangan pegawai adalah sebagai berikut: pendidikan dan pelatihan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan kerja yang timbul dari dalam diri seseorang. Pandoyo, D. B., Lantara, I., & Nugroho (2019) menyatakan Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih menyadari tanggung jawab dan pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang terdorong oleh motivasi dari luar. Hal ini terjadi karena motivasi intrinsik sepenuhnya bersumber dari individu itu sendiri, yang berdampak positif pada kualitas pekerjaan mereka. menurut Komaruddin (2018) indikator motivasi intrinsik yaitu: semangat kerja, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, pengembangan potensi dan kemampuan, beban kerja.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan dan tujuan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survei. Data dikumpulkan melalui angket yang diberikan langsung kepada responden untuk direspon. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari. Populasi penelitian ini diambil dari jumlah seluruh pegawai pada kantor desa sukaramai. Sampel penelitian berjumlah 30 orang dengan metode pengambilan sampel yaitu

nonprobability sampling dengan teknik *sensus*. Dengan pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS 27. Dengan uji instrumen penelitian Uji asumsi klasik, dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel dependen yaitu Pengembangan Pegawai (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan hasil uji analisis regresi berganda antara lain:

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(constant)	18,819	2,618		7,188	<,001	
	X1	,343	,089	,486	3,877	<,001	.515 1.940
	X2	,362	,096	,474		<,001	.515 1.940
					3,780		

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Berdasarkan pada tabel 4 hasil dari uji analisis linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,819 + 0,343 \cdot X_1 + 0,362 \cdot X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh atau didapat hasil konstanta yaitu 18,819, artinya apabila variabel Pengembangan Pegawai (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap diperoleh sebesar 18,819.
- Nilai koefisien Pengembangan Pegawai (X1) adalah 0,343 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Artinya bila

terjadi peningkatan Pengembangan Pegawai sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,343 dengan faktor-faktor lain dianggap tetap.

c. Nilai koefisien Motivasi Intrinsik (X2) adalah 0,362 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Artinya bila terjadi peningkatan Motivasi Intrinsik sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,362 dengan faktor-faktor lain dianggap tetap.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk menetapkan bahwa kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid, perlu dilakukan Uji Validitas. Metode yang digunakan adalah Uji Korelasi antara skor setiap item dengan skor total, di mana proses perhitungannya dibantu oleh SPSS versi 27. Berikut hasil uji validitas untuk semua variabel:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,483		Valid
	Y.2	0,398		Valid
	Y.3	0,382	0,361	Valid
	Y.4	0,436		Valid
	Y.5	0,387		Valid
	Y.6	0,400		Valid
	Y.7	0,371		Valid
	Y.8	0,374		Valid
	Y.9	0,374		Valid
	Y.10	0,518		Valid
Pengembangan Pegawai	X1.1	0,570		Valid
	X1.2	0,717		Valid
	X1.3	0,778	0,361	Valid
	X1.4	0,732		Valid
	X1.5	0,693		Valid
	X1.6	0,817		Valid
	X1.7	0,719		Valid
	X1.8	0,707		Valid
	X2.1	0,536		Valid

Motivasi Intrinsik	X2.2	0,802	Valid
	X2.3	0,609	Valid
	X2.4	0,538	Valid
	X2.5	0,464	0,361
	X2.6	0,527	Valid
	X2.7	0,486	Valid
	X2.8	0,566	Valid
	X2.9	0,560	Valid
	X2.10	0,436	Valid

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang dipakai untuk menilai sebuah kuesioner yang memiliki indikator dari variabel konstruk, Dalam menilai keandalan, instrumen pengukuran yang digunakan adalah Teknik *Cronbach alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach alpha* $>0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Uji Reliabilitas.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	10	0,600	Reliabel
Pengembangan Pegawai	8	0,864	Reliabel
Motivasi Intrinsik	10	0,747	Reliabel

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Berdasarkan ringkasan pada Tabel 5.6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha semua variabel melampaui 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan siap digunakan untuk analisis data berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian bertujuan untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi Adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 7 Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std.	.95185661
Deviation		.119
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	-.119
	Negative	.119
Test Statistic		.200 ^d
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.328
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Dari hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas dapat dianalisis bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar ,200 lebih tinggi daripada 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikoloniaritas adalah pengujian untuk mengetahui adanya keterkaitan yang signifikan di antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, digunakan nilai variance inflation factors (VIF) untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas di antara variabel independen.

Tabel 8 Uji Mulkolonieritas.

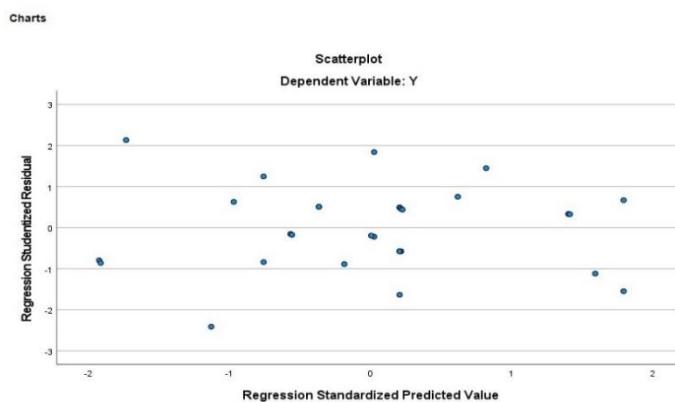
Model	Collinearity		
	Tolerance	VIF	
1	Pengembangan Pegawai	.515	1.940
	Motivasi Intrinsik	.515	1.940

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas Nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang cukup signifikan atau kuat di antara variabel-variabel independen. Di mana nilai VIF untuk semua variabel independen berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada variabel-variabel bebas tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan gambar grafik nilai-nilai residu, uji Breusch-Godfrey dan Uji Park. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Breusch-Godfrey.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 1 diatas diketahui bahwa Sebagian menumpuk dan Sebagian besar menyebar diatas dan dibawah 0 dan sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 9 Hasil Uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	93,892	2	46,946	48,241	<.001 ^b
Regression	26,275	27	,973		
	120,167	29			
Residual					
Total					

Berdasarkan tabel 9 diatas, diketahui dan diperoleh signifikansi F-sig sebesar <.001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan Pegawai (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji T berfungsi untuk menguji secara terpisah setiap variabel, untuk melihat hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bagian koefisien pada kolom sig (signifikansi).

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t).

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	18,819	2,618		7,188	<,001
(constant)	,343	,089		,486	3,877 <,001
X1	,362	,096		,474	3,780 <,001
X2					

Sumber: pengolahan data dengan spss, 2025

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Pengembangan Pegawai (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar <,001 dan nilai t sebesar 3,877 karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat dikatakan variabel Pengembangan Pegawai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Variabel Motivasi Intrinsik (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar <,001 dan nilai t sebesar 3,780. karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat dinyatakan variabel motivasi intrinsik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinan Koefisien (R^2)

Uji keofisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinan (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,884 ^a	.781	,765	,986

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,781 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) sebesar 78,1% dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 21,9%.

Pembahasan

Gambaran Pengembangan Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel Pengembangan Pegawai diperoleh total rata-rata 131,3. Tanggapan jawaban responden menunjukkan hasil “Sangat Baik”. Berdasarkan rentang pengklasifikasian 126-150. Untuk variabel Motivasi Intrinsik diperoleh total rata-rata 110,5. Tanggapan jawaban responden menunjukkan hasil “Termotivasi” dengan rentang skala pengklasifikasian 126-150. Serta variabel kinerja pegawai diperoleh total rata-rata 132,5 dengan rentang skala pengklasifikasian 126-150.

Berdasarkan Gambaran dari data Pengembangan Pegawai dan Motivasi Intrinsik yang dimiliki tersebut Tingkat kinerja pada Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batanghari dalam kondisi memiliki kinerja yang bagus dan meningkat.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai Dimana nilai $sig < 0.05 (<0,001 < 0,05)$. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan. Artinya, kemampuan seorang pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja dari seorang pegawai tersebut termasuk juga pelatihan yang didapatkan oleh pegawai tersebut.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja pegawai Dimana nilai $sig < 0.05 (<0,001 < 0,05)$. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semangat kerja, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, pengembangan potensi dan kemampuan, dan beban kerja.

Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batang Hari Pengembangan Pegawai (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diterangkan berdasarkan persamaan regresi berganda pengembangan pegawai (X1) motivasi intrinsik (X2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai $sig (<0,001) < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan dan pengaruh pengembangan pegawai (X1), motivasi intrinsik (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 78,1%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan gambaran pada variabel-variabel penelitian ini, variabel pengembangan pegawai memiliki skor rata-rata sangat baik dan motivasi intrinsik memiliki skor termotivasi.
- b. Pengembangan pegawai pada penelitian ini dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batang Hari.
- d. Variabel pengembangan pegawai dan motivasi intrinsik secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sukaramai, Kec. Muara Tembesi, Kab. Batang Hari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pegawai harus lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan sebagai sarana pengembangan pegawai sehingga pengembangan yang dilakukan pada kantor desa tersebut memiliki hasil yang baik.
- b. Jumlah tugas yang diberikan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan tupoksi yang ada.
- c. Pada kantor desa sukaramai disarankan kepada pegawai harus disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar selalu tepat waktu dan sesuai dengan standart yang ditetapkan.
- d. Untuk penelitian selanjutnya untuk mengganti variabel-variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini agar selanjutnya dapat menjadi perbaikan dan perbandingan untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532-541.
- Aulia, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326-337.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persero Sawit Mas (PMS) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52-66.
- Dai Basri, N., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 57-67.
- Manurung, M. A. (2023). Pengaruh pengembangan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider di Sumatera Utara.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 2(1), 103-112.
- Rahmanto, E. (2020). Pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. *KINDAI*, 16(2), 160-176.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sitanggang, D. P. (2021). Pengaruh pengembangan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Lubuk Pakam. (PhD Thesis). Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Wulandari, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 263-285.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.