

---

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DESA MUGOMULYO KECAMATAN SUNGAI BATANG  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU**

---

**Ulul Albab, Abdul Choliq Hidayat, Agus Siswanto**

Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Email: 2207051003@webmail.uad.ac.id, abdul.hidayat@mm.uad.ac.id,

agus.siswanto@mm.uad.ac.id

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia. Populasi penelitian ini adalah warga masyarakat Desa Mugomulyo yang masih berusia kerja yakni dimulai dari usia 17 hingga 60 tahun dengan jumlah 600 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode proportionate random sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 240 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS 20 sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Uji t pada penelitian ini mendapatkan hasil disetiap variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen mendapatkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Nilai signifikansi dari semua variabel independen juga menunjukkan lebih besar dari 0,05. Kesimpulan penelitian ini adalah Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini mendapatkan nilai sebesar 0,810 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of Education, Training, and Work Motivation on the Improvement of Human Resources Quality in Mugomulyo Village, Sungai Batang Subdistrict, Indragiri Hilir Regency, Riau Province. The independent variables in this study are Education, Training, and Work Motivation, while the dependent variable is the Quality of Human Resources. The population of this study is the residents of Mugomulyo Village who are still of working age, starting from 17 to 60 years old, with a total of 600 people. The sampling technique in this study uses the proportionate random sampling method. The number of samples used in this study is 240 respondents. Data analysis uses multiple linear regression analysis using SPSS 20 software as the analysis tool. The data source used is primary data. The t-test in this study resulted in values for each independent variable affecting the dependent variable with a calculated t-value  $>$  t-table. The significance value of all independent variables also shows greater than 0.05. The conclusion of this study is that Education, Training, and Work Motivation have a positive and significant effect on the Quality of Human Resources in Mugomulyo Village, Sungai Batang Subdistrict, Indragiri Hilir Regency, Riau Province. The coefficient of determination test in this study obtained a value of 0.810, which can be concluded that the influence of independent variables on the*

---

---

*dependent variable is 81.0%, while the remaining 19.0% is explained by factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Education, Training, Work Motivation, Quality of Human Resources*

---

## PENDAHULUAN

Negara dan pembangunan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Agar menjadi negara yang maju, suatu negara harus selalu melakukan pembangunan. Pembangunan itu sendiri dapat dilakukan melalui berbagai aspek, seperti: pembangunan ekonomi, sosial dan budaya maupun politik. Namun, permasalahan pembangunan yang sering terjadi saat ini adalah masalah pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi selalu identik dengan kemajuan suatu bangsa. Hal-hal yang sering menjadi masalah diantaranya adalah pemerataan pembangunan, pendapatan daerah, pembangunan sumber daya manusia, dan juga aspek lingkungan hidup yang sering terabaikan. Indonesia adalah negara yang memiliki ribuan pulau dan terdiri dari banyak desa. Bahkan Negara Indonesia dapat dikatakan dibangun dan bergantung dari desa. Akan tetapi pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat desa cenderung lebih lambat dibandingkan pertumbuhan ekonomi yang berada di kota. Padahal desa juga memiliki sumber daya alam yang melimpah. Dari sumber daya alam yang dimiliki desa ini sebenarnya dapat dijadikan sebagai motor penggerak untuk meningkatkan pembangunan ekonomi nasional. Akan tetapi potensi alam yang besar tersebut kurang dapat dikelola atau dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakatnya, sehingga potensi alam tersebut tidak memberikan manfaat yang banyak bagi sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk meningkatkan atau menggali potensi ekonomi desa agar tidak tertinggal adalah dengan melakukan pembangunan desa. Dengan adanya pembangunan desa, peningkatan ekonomi penduduk khususnya di desa tertinggal akan dapat dilakukan sehingga menjadi desa yang maju. Pembangunan yang dimaksud bukan hanya pembangunan dari segi infrastrukturnya saja akan tetapi juga harus di sertai dengan pembangunan kualitas sumber daya manusia yang berada di desa-desa. (Andini, Soeaidy, & Hayat, 2015)

Desa Mugomulyo adalah suatu desa yang berada di Kecamatan Sungai Batang, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, yang memiliki luas wilayah sekitar 13,5 KM persegi dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1. Luas Wilayah Desa Mugomulyo**

Pemukiman	8,5 Ha
Kebun	1.025 Ha
Sawah	240 Ha
Sarana Sosial	8,5 Ha
Lainnya	5,0 Ha

Sumber : Arsip Sekretaris Desa Mugomulyo Tahun 2020

Rata-rata penduduk Desa Mugomulyo bermata pencaharian sebagai petani, pekebun, peternak dan wiraswasta.

**Tabel 2. Mata Pencaharian Penduduk Desa Mugomulyo**

Pegawai Negri Sipil (PNS)	2 orang
Petani atau Pekebun	415 orang

Peternak	25 orang
Wiraswasta, dagang dll	56 orang

Sumber : Arsip Sekretaris Desa Mugomulyo Tahun 2020

Masalah yang sering terjadi di desa tersebut adalah kurangnya pemanfaatan sumber daya alam yang melimpah, yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh penduduknya. Sumber daya alam yang dimaksud adalah berbagai jenis tanaman seperti tanaman kelapa lokal, kelapa sawit, dan pinang dari sektor perkebunan, padi, cabai, sayur-sayuran dan berbagai jenis tanaman rempah-rempah dari sektor pertanian, sapi, kambing dari sektor peternakan. Sayangnya, dari begitu banyak jenis sumber daya alam tersebut belum dapat mendorong peningkatan ekonomi penduduknya. Misalnya dari sektor perkebunan, kebanyakan sumber daya alam tersebut hanya dijual buahnya saja secara langsung tanpa diolah menjadi berbagai jenis produk dengan nilai jual yang lebih tinggi. Sehingga ketika harga buah turun, masyarakat kehilangan sumber pendapatannya. Berbeda jika buah, pohon dan lain-lain diolah terlebih dahulu menjadi berbagai jenis olahan, maka ketika satu jenis olahan harganya turun, masyarakat masih memiliki sumber pendapatan dari olahan yang lain. Sedangkan dari sektor pertanian, sumber daya alam tersebut kebanyakan ditanam hanya untuk dikonsumsi sendiri, akibatnya hasil pertanian tidak bernilai ekonomis yang tinggi. Hal tersebut bisa terjadi karena kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, serta kurangnya pengetahuan dan inovasi-inovasi baru dalam mengelolan sumber daya alam yang ada. Akibat dari fenomena tersebut, pendapatan rata-rata per-tahun setiap kepala keluarga di Desa Mugomulyo sangat rendah. Berikut data pendapatan rata rata setiap kepala keluarga dalam lima tahun terakhir :

**Tabel 3. Pendapatan Rata-Rata Pertahun Setiap Kepala Keluarga**

Tahun	Pendapatan Rata-Rata Per-tahun
2016	10.600.000
2017	12.200.000
2018	11.400.000
2019	11.800.000
2020	10.400.000

Sumber : Arsip Sekretaris Desa Mugomulyo Tahun 2020

Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya agar terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia di desa tersebut. Karena hanya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, desa tersebut dapat mandiri dalam mengelola sumber daya alamnya, sehingga potret desa tertinggal bisa diubah menjadi desa maju dan terbangun perekonomiannya. Allah SWT berfirman dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

Sumber : (Al-Baihaqi, 2017).

Salah satu upaya dalam membangun dan meningkatkan ekonomi disuatu desa yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Karena, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi melebihi modal, teknologi dan uang. Hal ini karena modal, teknologi dan uang di kendalikan olah manusia (Basri & Rusdiana, 2015). Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk keberhasilan pembangunan ekonomi masyarakat desa yaitu di terapkannya Pendidikan dan pelatihan dengan baik (Kulla, Rumapea, & Tampongangoy, 2018). Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan

demi meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuannya telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Basri & Rusdiana, 2015).

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 7 tahun 2020 tentang perubahan kedua atas peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, disebutkan bahwa, Pendidikan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemajuan desa. Pendidikan akan menciptakan sumber daya manusia dengan karakter unggul, memiliki keahlian dan keterampilan, dapat menjadi agen perubahan untuk pembangunan desa yang lebih baik (Kementerian Desa, 2020). Sedangkan menurut (Bangun, 2012) pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Desa Mugomulyo memiliki lembaga pendidikan yang baik, pendidikan formal yang tersedia di desa tersebut dimulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Raudhatul Ahtfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (Mts), hingga Madrasah Aliyah (MA), sedangkan pendidikan nonformalnya yaitu pendidikan Pondok Pesantren. Desa Mugomulyo juga memiliki beberapa lembaga pelatihan yang dikelola oleh Pondok Pesantren. Misalnya Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) yang bergerak di bidang bengkel, Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) yang bergerak di bidang teknik informatika dan Koperasi Pondok Pesantren (kopontren). Pesantren juga memiliki lahan persawahan dan perkebunan yang digunakan untuk memberikan pelajaran, pengetahuan dan bekal untuk peserta didik supaya dapat mengolah lahan tersebut dimulai dari penyiapan lahan, pembibitan, perawatan hingga memanen hasil dari sawah dan kebun yang sudah disiapkan, serta masih banyak lagi kegiatan-kegiatan pelatihan yang diadakan di pesantren tersebut.

Selain di pesantren, pelatihan juga biasa dilakukan oleh organisasi kemasyarakatan yang ada di desa tersebut, seperti PKK, karang taruna, dasa wisma dan lain-lain. Mereka sering mengadakan pelatihan-pelatihan misalnya pelatihan cara mengolah produk berbahan baku kelapa, membuat aneka cemilan, kerupuk dan lain-lain. Mereka juga mengadakan pelatihan membuat apotek hidup supaya bisa di aplikasikan di rumah mereka masing-masing.

Selain menerapkan pendidikan dan pelatihan yang baik, upaya peningkatan ekonomi juga harus di sertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Menurut (Bangun, 2012) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menambah semangat masyarakat untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu desa.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tokoh masyarakat desa Mugomulyo, diantara masalah yang membuat tidak berkembangnya perekonomian masyarakat desa Mugomulyo yaitu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang bagaimana cara membuat jenis dan olahan apa yang harus dikembangkan oleh masyarakat serta kebanyakan dari masyarakat khususnya kelompok atau komunitas ibu-ibu rumah tangga, dasa wisma dan karang taruna, mereka dapat memproduksi olahan seperti makanan ringan, peralatan rumah tangga, tetapi tidak dapat memasarkan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berupaya melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau".

Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulya Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Maka masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau? 2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau? 3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1. Untuk menganalisis apakah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. 2. Untuk menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang menjadi cara bagi masyarakat untuk mempersiapkan diri menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang sanggup melaksanakan tugas pembangunan. Sumber daya manusia yang berkualitas lebih mampu memecahkan masalah-masalah pembangunan dan mencapai tujuan pembangunan (Ahmadi, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh (Gafur, Wibowo, & Muninghar, 2019) dapat diketahui bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pendidikan maka akan mengakibatkan peningkatan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan (Gafur, Wibowo, & Muninghar, 2019) terhadap pengembangan sumber daya manusia di PT. Askes (Persero) Kabupaten Pamekasan menjelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan dari pengaruh faktor pendidikan terhadap pengembangan sumber daya manusia analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan sumber daya manusia yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yanthi & Marhaeni, 2016) mendeskripsikan bahwa pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran. Artinya Peningkatan tingkat pendidikan akan menurunkan tingkat pengangguran. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang terus ditingkatkan lagi agar kualitas sumber daya manusia menjadi meningkat.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang telah dibuktikan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.**

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, Gunawan, & Azis, 2018) berdasarkan hasil uji t anova didapatkan hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja sumber daya manusia, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia diperoleh 5,464 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Artinya bahwa semakin efektif pelatihan maka semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia. Begitupun sebaliknya apabila tidak efektif pelatihan maka akan rendah pula peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Pratiwi & Cahyono, 2018) yang meneliti tentang program training (pelatihan) terhadap kualitas karyawan yang menunjukkan bahwa training (pelatihan) berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan, karena kualitas karyawan dapat membentuk kinerja yang baik dan mengerti serta faham terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukannya. Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi sumber daya manusia sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasi (Widodo, 2018).

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang telah dibuktikan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.**

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Dalam (Holopsikolog, 2020) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu karyawan akan termotivasi menjadi lebih produktif, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan cara yang sangat mengagumkan jika karyawan merasa puas dan senang, dan kemudian hasilnya akan menjadi lebih baik.

Simpulan dari penelitian yang dilakukan oleh (Huzaemah, 2019) Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa nilai t-signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan hasil analisa data yang dilakukan oleh (Maulana, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi kerja pada suatu daerah harus selalu dijaga dan ditingkatkan karena semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja manusia akan meningkat, tetapi jika motivasi kerja menurun maka akan berpengaruh pada berkurangnya kualitas kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang telah dibuktikan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki fokus pada populasi warga masyarakat Desa Mugomulyo yang berusia 17 hingga 60 tahun, dengan jumlah total 600 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel proporsional stratifikasi dengan jumlah responden sebanyak 240 orang. Strata yang digunakan melibatkan tiga kelompok usia: 17-30 tahun, 31-45 tahun, dan 46-60 tahun. Setiap kelompok usia dibagi ke dalam 11 Rukun Tetangga (RT) dengan alokasi responden yang sesuai.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yang mengacu pada metode positivisme dan menggunakan alat statistik untuk menganalisis data. Sumber data utama adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada warga Desa Mugomulyo. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan skala likert, di mana responden memberikan tanggapan mereka terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja. Skala likert ini memiliki lima interval, dengan jawaban dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju." (Ismanto, Adhilla, & Fitriani, 2019)

Definisi operasional diberikan untuk variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kualitas sumber daya manusia) (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, tabel definisi operasional merinci indikator untuk masing-masing variabel. Instrumen penelitian diuji untuk validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan nilai faktor loading  $> 0,5$  dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur konsistensi jawaban responden menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif untuk karakteristik responden dan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis melibatkan uji t parsial untuk setiap variabel bebas dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas Dan Uji Reliabelitas

Dalam pengujian instrumen ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui hasil kuesioner percobaan yang di sebar ke 30 responden. Untuk kuesioner percobaan di berikan kepada warga Desa Mugomulyo yang tidak menjadi sampel pada penelitian ini, dan diolah menggunakan program *SPSS Statistics 20 for windows*.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengujian dengan CFA dapat dikatakan valid apabila melihat nilai dari muatan *component matrix*  $> 0,5$  dan nantinya akan membentuk satu komponen. Adapun hasil dari pengujian validitas pada setiap instrumen penelitian antara lain :

##### a. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan IBM SPSS statistics 20. Untuk variabel pendidikan mempunyai 8 item pernyataan. Item pernyataan pada variabel pendidikan terdiri dari P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8 dimana setelah di uji setiap item pernyataan memiliki nilai *Component matrix*  $> 0,5$  dan dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Uji Validitas Pendidikan**

	Component 1
P1	0,523
P2	0,798
P3	0,674
P4	0,815
P5	0,750
P6	0,649

P7	0,798
P8	0,739

Sumber : Data Primer (2021)

#### b. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan IBM SPSS statistics 20. Untuk variabel pelatihan mempunyai 10 item pernyataan. Item pernyataan pada variabel pelatihan terdiri dari PL1, PL2, PL3, PL4, PL5, PL6, PL7, PL8, PL9, PL10 dimana setelah di uji setiap item pernyataan memiliki nilai *Component matrix* > 0,5 dan dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Uji Validitas Pelatihan**

	Component 1
PL1	0,838
PL2	0,709
PL3	0,883
PL4	0,894
PL5	0,857
PL6	0,830
PL7	0,896
PL8	0,844
PL9	0,843
PL10	0,849

Sumber : Data Primer (2021)

#### c. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan IBM SPSS statistics 20. Untuk variabel motivasi kerja mempunyai 9 item pernyataan. Item pernyataan pada variabel motivasi kerja terdiri dari MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7, MK8, MK9 dimana setelah di uji setiap item pernyataan memiliki nilai *Component matrix* > 0,5 dan dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Kerja**

	Component 1
MK1	0,699
MK2	0,699
MK3	0,772
MK4	0,734
MK5	0,747
MK6	0,856
MK7	0,763
MK8	0,883
MK9	0,771

Sumber : Data Primer (2021)

#### d. Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan IBM SPSS statistics 20. Untuk variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai 8 item pernyataan. Item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia terdiri dari SDM1, SDM2, SDM3, SDM4,



SDM5, SDM6, SDM7, SDM8, dimana setelah di uji setiap item pernyataan memiliki nilai *Component matrix* > 0,5 dan dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia**

Component 1	
SDM1	0,758
SDM2	0,833
SDM3	0,818
SDM4	0,822
SDM5	0,867
SDM6	0,931
SDM7	0,899
SDM8	0,847

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas**

Indikator	Komponen				keterangan
	1	2	3	4	
P1	0,523				Valid
P2	0,798				Valid
P3	0,674				Valid
P4	0,815				Valid
P5	0,750				Valid
P6	0,649				Valid
P7	0,798				Valid
P8	0,739				Valid
PL1		0,838			Valid
PL2		0,709			Valid
PL3		0,883			Valid
PL4		0,894			Valid
PL5		0,857			Valid
PL6		0,830			Valid
PL7		0,896			Valid
PL8		0,844			Valid
PL9		0,843			Valid
PL10		0,849			Valid
MK1			0,699		Valid
MK2			0,699		Valid
MK3			0,772		Valid
MK4			0,734		Valid
MK5			0,747		Valid
MK6			0,856		Valid
MK7			0,763		Valid
MK8			0,883		Valid
MK9			0,771		Valid
SDM1				0,758	Valid
SDM2				0,833	Valid
SDM3				0,818	Valid

SDM4	0,822	Valid
SDM5	0,867	Valid
SDM6	0,931	Valid
SDM7	0,899	Valid
SDM8	0,847	Valid

Sumber : Data Primer (2021)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas bisa dilakukan menggunakan program SPSS statistics 20, program SPSS ini memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistic *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha*  $> 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS statistics 20, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Pada Semua Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,868	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,951	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,910	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	0,941	Reliabel

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat untuk variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$  dan untuk variabel dependen yaitu Y juga memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$  sehingga variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel dan memiliki jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu dan layak untuk digunakan menjadi alat ukur kuesioner dalam penelitian ini.

## B. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

**Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Standardized Coefficients	
	B	Sig
(Constant)	-.242	.859
Pendidikan (X1)	.131	.014
Pelatihan (X2)	.303	.000
Motivasi Kerja (X3)	.441	.000

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas yang menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20, di peroleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = -0,242 + 0,131X_1 + 0,303X_2 + 0,441X_3 + e$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai *constant* yang didapat sebesar -0,242. Jika nilai dari variabel independen X1, X2 dan X3 dimisalkan 0 maka nilai dari kualitas sumber daya manusia adalah -0,242.
- 2) Nilai koefisien dari pendidikan adalah sebesar 0,131. Jika ada penambahan setiap satu satuan variabel X1 (pendidikan) maka akan mampu meningkatkan variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) sebesar 0,131. Sebaliknya jika ada penurunan setiap satuan variabel X1 (pendidikan) maka variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) akan mengalami penurunan sebesar 0,131. Koefisien dari pendidikan bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia.
- 3) Nilai koefisien dari pelatihan adalah sebesar 0,303. Jika ada penambahan setiap satu satuan variabel X2 (pelatihan) maka akan mampu meningkatkan variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) sebesar 0,303. Sebaliknya jika ada penurunan setiap satuan variabel X2 (pelatihan) maka variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) akan mengalami penurunan sebesar 0,303. Koefisien dari pelatihan bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia.
- 4) Nilai koefisien dari motivasi kerja adalah sebesar 0,441. Jika ada penambahan setiap satu satuan variabel X3 (motivasi kerja) maka akan mampu meningkatkan variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) sebesar 0,441. Sebaliknya jika ada penurunan setiap satuan variabel X3 (motivasi kerja) maka variabel Y (Kualitas sumber daya manusia) akan mengalami penurunan sebesar 0,441. Koefisien dari motivasi kerja bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t juga dilakukan untuk membuat sebuah hipotesis.

**Tabel 11. Signifikansi Uji t**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Keterangan	Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Pendidikan	2,489	1,970	Signifikan	0,014	0,05	Signifikan
Pelatihan	6,648	1,970	Signifikan	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi kerja	9,423	1,970	Signifikan	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel hasil signifikan uji t diatas peneliti dapat menjelaskan sebagai berikut :

### a. Variabel Pendidikan (X1)

Hasil uji t hitung pada variabel pendidikan mendapat nilai sebesar 2,489 dengan nilai t tabel sebesar 1,970 serta memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar 0,014 dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dari hasil tersebut dapat di jelaskan bahwa t hitung  $> t$  tabel yang berarti  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak. Nilai signifikansi  $< 0,05$  yang

berarti bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

b. Variabel Pelatihan (X2)

Hasil uji t hitung pada variabel pelatihan mendapat nilai sebesar 6,648 dengan nilai t tabel sebesar 1,970 serta memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dari hasil tersebut dapat di jelaskan bahwa t hitung > t tabel yang berarti  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak. Nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

c. Variabel Motivasi kerja (X3)

Hasil uji t hitung pada variabel motivasi kerja mendapat nilai sebesar 9,423 dengan nilai t tabel sebesar 1,970 serta memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, dari hasil tersebut dapat di jelaskan bahwa t hitung > t tabel yang berarti  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak. Nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Jika nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Hasil perhitungan  $R^2$  dapat dilihat pada output Model Summary. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.808	1.496

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas mendapat nilai sebesar 0,810 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Pendidikan (X1), variabel Pelatihan (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 81,0% sedangkan sisanya 19,0% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## C. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang, Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau" mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output SPSS, hasil uji t pada penelitian ini mendapatkan hasil yang sama di setiap variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji t hitung pada variabel Pendidikan (X1) mendapat nilai sebesar 2,489 dengan nilai t tabel sebesar 1,970 yang berarti sama dengan t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi dari pendidikan  $0,014 < 0,05$  sehingga dapat di artikan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. hasil penelitaian ini sesuai dengan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh (Gafur,

Wibowo, & Muninghar, 2019) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supiyanto, Astuty, & Unwanullah, 2020) yang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji linieritas pada output tabel "Anova Table" diketahui bahwa nilai *sig. deviation From Linierity* sebesar 0,382. Karena nilai  $0,382 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel Tingkat Pendidikan dengan variabel Pertumbuhan Ekonomi. Sedangkan berdasarkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $9,268 > 1,981$  dan signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dari hasil tersebut  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Pertumbuhan Ekonomi. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pendidikan di suatu desa, maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada kualitas sumber daya manusianya, dan apabila kualitas Sumber daya manusia di desa tersebut sudah baik maka akan tumbuh pula perekonomian masyarakatnya.

Hasil uji  $t$  hitung pada variabel Pelatihan ( $X_2$ ) mendapat nilai sebesar 6,648 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,970 yang berarti sama dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi dari Pelatihan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Cahyono, 2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dikarenakan tingkat signifikan variabel pendidikan didalam penelitiannya mendapatkan nilai lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari (Anggereni, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Persamaan regresi mempunyai arah koefisien positif sebesar 0,898. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan kinerja karyawan adalah searah. Jika pelatihan semakin sering dilakukan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Artinya apabila kegiatan pelatihan terus dilaksanakan dan ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Hasil uji  $t$  hitung pada variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mendapat nilai sebesar 9,423 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,970 yang berarti sama dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi dari Motivasi Kerja  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil analisa data yang dilakukan oleh (Maulana, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2018) yang menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari penelitiannya yaitu untuk  $t$  tabel sebesar 2,045 sedangkan untuk  $t$  hitung pada variabel  $X$  (Motivasi Kerja) sebesar 3,577. Berdasarkan hasil tersebut maka  $t$  hitung  $> t$  tabel dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja ( $X$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai ( $Y$ ). Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif maupun negatif. apabila motivasi kerja diberikan secara baik dan terus menerus maka akan berdampak positif begitupun sebaliknya, apabila seseorang tidak pernah diberikan motivasi kerja akibatnya akan berdampak negatif terhadap seseorang tersebut. Motivasi kerja pada suatu masyarakat harus selalu dijaga dan ditingkatkan karena semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja dan semangat masyarakat dalam mengelola

sumber daya alam akan meningkat, tetapi jika motivasi kerja menurun maka akan berpengaruh pada berkurangnya kualitas kinerja sumber daya manusia di desa tersebut.

Dari hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1), variabel Pelatihan (X2), dan variabel Motivasi Kerja (X3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas sumber Daya Manusia (Y). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini mendapatkan nilai sebesar 0,810 yang dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel Pendidikan (X1), variabel Pelatihan (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 81,0%, sedangkan sisanya 19,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang, Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Mugomulyo Kecamatan Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2014). *Pengantar Pendidikan* (1 upl.). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Akbar, J., Gunawan, & Azis, M. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), kedisiplinan pegawai dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. *Journal of management*, 1(3).
- Al-Baihaqi, A. F. (2017). *AL-HILALI Mushaf Al-Qur'an & terjemah*. Jakarta Selatan: CV. Alfatih Berkah Cipta.
- Andini, U. H., Soeaidy, M. S., & Hayat, A. (2015). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Dari Desa Tertinggal Menuju Desa Tidak Tertinggal (Studi di Desa Muktiharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati). *Administrasi Publik (JAP)*, 2(2), 7-11.
- Anggereni, N. E. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 2.
- Anjayani, E., & Haryanto, T. (2009). *Geografi*. (Sudibyakto, & Sutikno, Red.) Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Basri, H., & Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan & Pelatihan* (1 uppl.). (B. A. Saebani, Red.) Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadila, Rahayu, W. I., & Saputra, M. H. (2020). *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. (R. M. Awangga, Red.) Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fajari, D. N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hämtat från [www.elib.unikom.ac.id](http://www.elib.unikom.ac.id): <https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikomp-gdl-deranofand-37675&q=%20kualitas%20sumber%20daya%20manusia> den 27 10 2020
- Gafur, A., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(2), 128-142.
- Hariandja, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)* (Cetakan Kelima uppl.). Jakarta: Grasindo.
- Holopsikolog. (2020). 5 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hämtat från [www.halopsikolog.com](http://www.halopsikolog.com): <https://www.halopsikolog.com/pengaruh-motivasi-kerja-dengan-kinerja-karyawan/> den 26 10 2020
- Huzaemah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 7, 33-41.
- Ismanto, D., Adhilla, F., & Fitriani, D. (2019). *Aplikasi Analisis Statistik & Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.
- Ismawati, S., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Persepsi Pelatihan, Siikap kerja dan Motivasi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2, 235-249.
- Ismet, K. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia*. Hämtat från [www.materiilmugeografi.blogspot.com](http://www.materiilmugeografi.blogspot.com): [https://materiilmugeografi.blogspot.com/2016/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_19.html](https://materiilmugeografi.blogspot.com/2016/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_19.html) den 28 10 2020
- Kementerian Desa, P. D. (den 16 Juni 2020). *Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2020*. Hämtat från [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id): <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/139740/perendes-pdtt-no-7-tahun-2020> den 26 Oktober 2020

- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pembangunan Desa Tinggelbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Administrasi Publik*, 4(58), 1-11.
- Liawati. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di CV. Cahaya Putri Mandiri Kec. Ciwandan, Cilegon)*. Hämtat från repository.uinbanten.ac.id: <http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/2727> den 30 Januari 2021
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia GI.
- Maulana, R. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 247-236.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei* (5 uppl.). Jakarta: Kencana.
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Ekonomi Islam*, 145-153.
- Pusat, P. (den 08 Juli 2003). *Undang-undang (UU) tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Hämtat från [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id): <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003> den 05 11 2020
- Rangkuti, L. M. (2019). *Pendidikan Berkualitas Wujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Hämtat från [www.writing-contest.bisnis.com](http://www.writing-contest.bisnis.com): <https://writing-contest.bisnis.com/read/20191201/557/1177420/pendidikan-berkualitas-wujudkan-sumber-daya-manusia-unggul> den 26 10 2020
- Ratnasari, L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. (N. D. Aggraeni, & A. Eliyana, Red.) Jawa Timur: Qiara Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (T. U. Pres, Red.) Malang: UB Pres.
- S, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Indonesia: Zaida Digital Publishing.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi islam*. Hämtat från repository.radenintan.ac.id: <http://repository.radenintan.ac.id/3563/1/SKRIPSI.pdf> den 25 November 2021
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., o.a. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. (I. Silviani, Red.) Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sitra, V. D. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompensasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Hämtat från repository.usu.ac.id: <https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1063/130502215.pdf?sequence=1&isAllowed=y> den 25 Januari 2021
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.



- 
- Supiyanto, Y., Astuty, H. S., & Unwanullah, A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pertumbuhan ekonomi Masyarakat Desa Leren Wetan kecamatan Palang Kabupaten Tuban. *Jurnal Oportunitas Unirow Tuban*, 01, 2721-5954.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 uppl.). Jakarta: Kencana.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, S. E. (2018). *Msnajemen Pelatihan* (1 uppl.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yanthi, C. I., & Marhaeni. (2016). Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah dan Pengangguran Terhadap Persentase Penduduk Miskin di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *Piramida*, 11(2), 68-75.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

---