



Dampak Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Pengembangan dan Penerapan Modernisasi Pertanian

Muslimin^{1*}, Rini Wijayanti²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: ¹muslimin11211542@digitechuniversity.ac.id, ²riniwijayanti@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 November 2025

Disetujui 10 Desember 2025

Diterbitkan 15 Januari 2026

Kata kunci:

Pelatihan, motivasi, dan produktivitas

Keywords:

Training, Motivation, and Work Productivity

ABSTRAK

Analisis dampak pelatihan ,motivasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian Dibimbing oleh nanang setiawan , sebagai orangtua dan ibu rini wijayanti SE. MM sebagai pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil balai besar pertanian dan pengambilan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pelatihan secara persial berdampak terhadap peningkatan produktivitas Pegawai. Faktor yang paling dominan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah motivasi.

ABSTRACT

Analysis of the Impact of Training, Motivation employee on the center for the development and application of agricultural modernization Supervised by Nanang Setiawan, as Parent and Mrs. Rini Wijayanti SE. MM as supervisor. This research aims to find out whether training and motivation have a positive and significant effect on employee productivity. The sample in this research was 3 employees of the center for the development and application of agricultural modernization. Supervised and data collection took the form of observation, interviews, documentation and questionnaires.. The research results show that training and motivation 5 together have an effect on increasing employee work productivity with a coefficient of determination R square of 0.209. Training partially influences increasing employee productivity with a coefficient value of 2.056, motivation partially influences increasing employee work productivity with a value of 3.020. The most dominant factor influencing employee work productivity is motivation. Keywords: Training, Motivation, and Work Productivity.



©2026 Muslimin, Rini Wijayanti. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Bukan hanya bagi kalangan akademisi namun juga para praktisi bisnis. Salah satu yang paling mendasar disebabkan keinginan yang begitu besar untuk membangun divisi sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga MSDM yang terampil serta memiliki daya saing tinggi, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu. (Irham Fahmi:2016:1) Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau Human Resource Department. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:8) Kegiatan di bidang sumber daya manusia (SDM) dapat di lihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan – kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan , promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela:2016:8) Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian di kemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997).

Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dapat di bagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human*

Resource) dan sumber daya alam (*Natural Resource*). Dalam berbagai kepustakaan manajemen di kenal dengan konsep 6M yaitu *man, money, material, machine, methode, dan market*. Adapun fenomena mengenai produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung yang saya amati masih terbilang rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya complain masyarakat yang berurusan dengan Kantor Camat Medan Tembung, misalnya kesalahan dalam penulisan data yang mereka urus, ataupun lambatnya proses pengurusan surat-surat, dan juga terlihat banyaknya pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja, kebanyakan mereka menghabiskan waktu di kantin atau mengerjakan hal hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Hal ini dipertegas dengan hasil wawancara saya terhadap salah seorang masyarakat : “Saya kesini mau buat KTP karena KTP saya ilang kemaren. Tapi sampai sekarang belum siap. Gak ngerti juga sama mereka, katanya sih Camatnya tidak ada, harus mengantri, ini aja saya udah tiga kali kesini, padahal saya butuh kali KTP itu untuk keperluan kerja” (wawancara tanggal 10 Desember 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara saya dengan pegawai kantor Camat Medan Tembung sebagai berikut : “Seharusnya kami bekerja harus sesuai dengan *job desc* yang udah ada, tapi kami kerjanya ya santai la gak kayak di perusahaan swasta yang kalok gak mencapai target langsung main pecat. Ya tau sendiri lah dek inikan punya pemerintah, jadi semua diatur. Paling kalok udah mau penilaian baru la semua kerjaan kami kejar, pokoknya harus sesuai *job desc* masing-masing orang” (wawancara tanggal 13 Juli 2015). Berkembang, pada awal SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, berubah pada abad ke 20 menjadi sumber daya yang terutama. Selanjutnya seiring dengan memasuki abad millennium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *human capital*.

Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaanya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM. (Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M : 2015:186) Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks produktivitasnya (IP). Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian judul “Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai negeri sipil balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara mendalam berdasarkan data yang dikumpulkan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk memahami pengalaman, persepsi, dan interaksi yang melibatkan Pegawai dalam konteks minat mengikuti pelatihan, dan memahami ulang dampaknya terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian adalah pegawai yang senantiasa mengikuti pelatihan, termotivasi serta memahami dampaknya terhadap produktivitas pegawai. Dengan mempertimbangkan karakteristik pegawai dan kompleksitas permasalahan yang dikaji, penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling kuantitatif, tetapi berfokus pada pemilihan subjek yang relevan berdasarkan kriteria tertentu. Subjek penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman langsung terkait *pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja* dan bersedia memberikan informasi secara mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

- 1) Wawancara mendalam, untuk menggali persepsi, pengalaman, dan preferensi pegawai terhadap pelatihan, motivasi terhadap produktivitas kerja. Wawancara ini dilakukan secara semi- terstruktur untuk memberikan ruang bagi eksplorasi lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja

- 2) Observasi, untuk mengamati secara langsung proses pelatihan dan interaksi sesama pegawai. Observasi ini bertujuan untuk memahami konteks operasional suatu lembaga pemerintahan dan bagaimana faktor-faktor seperti kualitas pelatihan dan motivasi yang berperan terhadap produktivitas kerja
- 3) Dokumentasi, berupa pengumpulan data lisan seperti pendapat para pegawai, pelatihan yang diterapkan, dan dokumen lain yang relevan untuk mendukung analisis.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Reduksi data, yaitu proses penyaringan data untuk menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian.
- 2) Penyajian data, dengan menggunakan tabel hasil wawancara yang memuat ringkasan jawaban dari responden. Tabel ini mempermudah dalam mengidentifikasi pola dan tema utama dari data yang dikumpulkan.
- 3) Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis berdasarkan data yang telah disajikan untuk menjawab tujuan penelitian.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Dampak pelatihan, motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi lokasi penelitian

Balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian adalah suatu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pertanian. Lembaga ini berfokus pada pengelolaan pertanian diseluruh indonesia. Lokasi balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian berada di JL. Tentara pelajar NO10 kota bogor, merupakan lokasi yang strategis dan mudah diakses melalui transportasi umum.

Penelitian ini melibatkan 10 informan, yang merupakan pegawai negeri sipil balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian, dan berikut ini adalah data para informan

Tabel 1 Informan penelitian

No	Nama	Bagian
1	Ibu Lingga	Kepegawaian
2	Ibu Sujarwati	Rumah tangga
3	Pak Irfan	Keuangan
4	Pak Ridwan	Kepegawaian
5	Ibu Vinna	Kepegawaian
6	Pak Khuznul	Kepegawaian
7	Ibu Arini	P2sip
8	Ibu Bela	P2sip
9	Pak Reksa	Perpustakaan
10	Ibu Dea	perpustakaan

Sumber: Dibuat oleh Penulis 2025

Deksripsi Waktu dan Tempat Penelitian

1. Observasi

Peneliti melaksanakan observasi atau pengamatan langsung tentang semua kegiatan yang berkaitan untuk kepentingan penelitian dimulai dari tanggal 14 agustus 2025 Adapun hal-hal yang peneliti observasi sesuai dengan tujuan penelitian, diantaranya:

Kondisi tempat dilaksanakannya penelitian seperti: Observasi dilakukan di ruangan rapat balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian



Gambar 1 gambar ruangan observasi
 Sumber: dibuat oleh peneliti (2025)

2. Wawancara

Tabel 2 Deskripsi Waktu dan Tempat Wawancara

No	Nama	Waktu wawancara	Lokasi wawancara
1	Ibu Lingga	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
2	Ibu Sujarwati	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
3	Pa Irfan	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
4	Pa Ridwan	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
5	Ibu Vinna	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
6	Pak Khuznul	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
7	Ibu Arini	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
8	Ibu Bela	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
9	Pak Reksa	14 agustus 2025	BRMP Penerapan
10	Ibu Dea	14 agustus 2025	BRMP Penerapan

3. Dokumentasi

Peneliti mengambil beberapa dokumentasi yang diperlukan untuk kegiatan Penelitian diantaranya:

a. Pengambilan gambar lokasi penelitian



Gambar 2 Gambar lokasi penelitian
 Sumber: dokumentasi peneliti (2025)

b. Pengambilan gambar bersama Informan



Gambar 3 gambar bersama informan
Sumber: dokumentasi peneliti (2025)



Gambar 4 gambar bersama informan
Sumber: dokumentasi peneliti (2025)



Gambar 5 gambar bersama informan
Sumber: dokumentasi peneliti (2025)

Dampak Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Pengembangan Dan Penerapan Modernisasi Pertanian

Untuk mengetahui Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Pengembangan Dan Penerapan Modernisasi Pertanian, peneliti menggunakan indikator kemampuan, meningkatkan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisna (2019) sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Berdasarkan hasil wawancara, 10 pegawai mengatakan adanya dampak yang dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kreativitas-an pegawai, karena hal ini secara langsung berdampak pada pekerjaan pegawai negeri sipil, tidak hanya pekerjaan, tetapi juga bisa berdampak pada suatu lembaga pemerintahan khususnya di bidang pertanian, merujuk pada suatu keterampilan yang bisa menjadi nilai lebih bagi pegawai tersebut.

2. Meningkatkan hasil kerja

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 10 pegawai mengatakan bahwa hasil kerja akan berdampak pada kualitas dan kemampuan seorang pegawai dari segi kreativitasan maupun produktivitas pegawai. Hal tersebut bisa menjadi tolak ukur seseorang dalam hal pekerjaan

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi mental atau sikap positif yang dimiliki seorang individu atau kelompok terhadap pekerjaan mereka, yang ditunjukkan dengan kegairahan, dedikasi, dan kesenangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. 8 pegawai mengatakan bahwa semangat dalam bekerja pasti ada positif dan negatifnya, tetapi lebih unggul ke hal positifnya atau nilai plus nya,

negatifnya mungkin bisa ditangani dengan mengukur batasan yang ada dan merubah hal tersebut menjadi positif

Sedangkan 2 pegawai lainnya mengatakan bahwa semangat dalam hal bekerja tidak ada sisi negatifnya, karena menurutnya semakin kita semangat menjalankan aktivitas khususnya dalam bekerja, itu akan membuat pekerjaan lebih cepat, selesai termasuk perkara dalam hidup kita teratasi secara cepat

Dampak Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Pengembangan Dan Penerapan Modernisasi Pertanian

Untuk mengetahui Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri sipil Balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian, peneliti menggunakan indikator. Menurut Maruli (2020) yaitu rasa aman,kebutuhan sosial, kebutuhan fisik.

1. Rasa aman

Rasa aman dan nyaman dalam bekerja adalah kondisi di mana seorang pekerja merasa terlindungi, dihargai, dan bebas dari rasa khawatir atau stres yang berlebihan, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan¹⁰ dari pegawai mengatakan bahwa terkadang ada beberapa pegawai yang kedapatan murung, tugas kita sebagai sesama rekan kerja atau pun tidak ialah mengajak dan menanyakan kenapa ada masalah apa, kita memberikan masukan inside kepada orang tersebut dan juga menghiburnya agar tidak terlarut dalam kesedihan yang sedang ia alami.

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial adalah segala sesuatu yang diperlukan individu untuk berinteraksi, berhubungan, dan diterima dalam suatu kelompok sosial. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, merasa diterima, dicintai, dan memiliki rasa memiliki dalam suatu kelompok. 8 dari pegawai mengatakan faktor utama yang berdampak ialah lingkungan kerja, rekan kerja dan finance ketika hari gaji serta pekerjaan yang cukup mudah untuk dikerjakan. Sedangkan 2 diantaranya ialah karena faktor keluarga, mereka mengatakan alasan terkuat yaitu untuk menafkahi keluarga, lingkungan kerja rekan kerja itu hanya faktor pendukung saja.

3. Kebutuhan fisik

5 dari pegawai mengatakan bahwa akan dinaikan jabatan dan tunjangan serta di pindahkan ke dalam golongan tingkat yang lebih tinggi lagi, promosi dan pegawai teladan. 4 dari pegawai mengatakan melakukan apel pagi termasuk salah satu caranya selain untuk disiplin, juga meningkatkan motivasi bekerja. 1 pegawai mengatakan tidak ada langkah-langkah atau cara dalam meningkatkan motivasi kerja. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi sebelum kebutuhan lainnya, karena tanpa pemenuhan kebutuhan fisik, individu akan mengalami gangguan kesehatan dan kesulitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Untuk memperjelas gambaran, berikut disajikan ringkasan hasil wawancara:

Tabel 3 Hasil ringkasan wawancara

Aspek	Temuan
Rasa aman	Rekan kerja maupun lingkungan kerja dapat merasakan rasa yg aman terhadap pekerjaan itu berasal dari diri kita sendiri dan kita yang buat lingkungan tersebut
Kebutuhan fisik	Perkembangan pegawai yang terus dipantau baik secara intelektual pola pikir maupun secara ketahanan fisik pegawai ketika sedang bekerja
Semangat kerja	Atasan selalu memberi motivasi kepada pegawainya agar tetap selalu semangat dalam bekerja
Kemampuan	<i>Skill</i> dan keterampilan menjadi target utama pegawai dan menjadi bahan pertimbangan seorang pegawai

Aspek	Temuan
Kebutuhan sosial	Saling bekerjasama merangkul satu sama lain berinteraksi dan bergotong royong

Dampak Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Pengembangan Dan Penerapan Modernisasi Pertanian

Untuk mengetahui dampak pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil Balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian, peneliti menggunakan indikator Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), berikut berdasarkan hasil wawancara jenis pelatihan,tujuan,metode pelatihan.

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih efektif terhadap organisasi dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. 10 orang pegawai mengatakan, tentu ada setiap masing masing divisi atau bagian itu mengadakan pelatihannya tiap tahun tujuannya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai, tugas pokok dan fungsinya tercapai, mengakrapkan sesama pegawai dari tiap divisi yang berbeda.

2) Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Pilihan metode pelatihan yang tepat sangat penting untuk efektivitas proses pembelajaran dalam pelatihan. 7 dari pegawai mengatakan bahwa banyak pegawai yang berkembang setelah mereka mengikuti, metode yang dilakukan berupa *Online* dan *offline*. *Online* dilakukan secara *zoom meet*, sedangkan *offline* dilakukan di satu tempat yang tersedia. pelatihan, public speaking, *knowledge* dan kepercayaan diri mereka meningkat. Dalam hal ini meningkatnya *personality* pegawai setelah mengikuti pelatihan.

Sedangkan 3 dari pegawai mengatakan bahwa metode yang dilakukan berupa *offline* alasannya baru bergabung ke dalam lembaga pertanian ada beberapa yang berpengaruh ada juga yang hanya sekedar mengikuti pelatihan tanpa memahami manfaat pelatihan tersebut, jadi balik lagi ke diri masing-masing.

3) Jenis pelatihan

Jenis pelatihan yang tersedia sangat beragam, mencakup pelatihan teknis, pengembangan *soft skills*, pelatihan kepemimpinan, dan banyak lagi. Pelatihan ini dapat dikategorikan berdasarkan jenis keterampilan yang dikembangkan, metode pelaksanaannya, atau tujuan pelatihan secara keseluruhan. 10 orang pegawai mengatakan bahwa suatu lembaga atau instansi bisa dikatakan maju dan berkembang pesat ialah yang mengutamakan dan meningkatkan kinerja para pegawai, lembaga hanya sebuah media atau tempatnya sedangkan para pegawai yang menjadi pilotnya, sangat berdampak bagi suatu lembaga kementerian jika mempunyai pegawai yang berkeuitas dan berkompeten jika dinilai dari aspek aspek yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai dampak dan pelatihan terhadap motivasi pegawai negeri sipil balai besar pengembangan dan penerapan modernisasi pertanian diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Variabel dampak produktivitas Para pegawai menyimpulkan produktivitas sangat berdampak terhadap pegawai, hal ini disimpulkan dari beberapa pernyataan pegawai mengatakan, dari mulai semangat bekerja, saran dan masukan sampai ke keterampilan pegawai itu sangat berdampak terhadap produktivitas, mengapa demikian, karena kalau tidak adanya faktor-faktor tersebut, para pegawai mungkin hanya menyimpulkan dari satu sisi saja, adanya beberapa faktor tersebut memudahkan pegawai utnuk mengetahui dampak apa saja yang ia alami tentunya dari berbagai sudut pandang yang berbeda
2. Variabel dampak motivasi Motivasi yang berdampak pada pegawai beberapa mengatakan ada yang berdampak pada dirinya ada juga yang hanya berdampak dari luar saja, hal ini disebabkan karena beberapa faktor dari lingkungan kerja, rekan kerja, dan pekerjaan yang mudah dipahami,

maka demikian bisa dikatakan pegawai termotivasi tidak hanya dari faktor internal saja melainkan faktor eksternal juga ada.

3. Variabel dampak dari pelatihan kerja Pelatihan yang diterapkan di lembaga pertanian serta tujuan dan fungsinya sendiri menurut pegawai dapat berdampak pada individu pegawai dan penambahan *skill* kompetensi, dalam hal ini bisa dikatakan pelatihan berdampak karena fungsinya berjalan sesuai kemauan lembaga pemerintahan khususnya di lembaga pertanian yang memang tujuannya untuk memajukan serta memberikan character building kepada setiap pegawainya di setiap divisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). *Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372)
- Ismail, Iriani. "Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. " *Neo-Bis* 10.2 (2016): 211-222.
- Utami, S., & Hidayat, A. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(4), 732-747.
- Mardiana, Seri Nornaningsih. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda." *Ekonomia* 4.2 (2015): 182-185
- Management, Business and Accounting (MBIA) 19.1 (2020): 109-120. Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan." *Warta Dharmawangsa* 13.2 (2019).
- gumilar, Gugum. *Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2018, 19.1: 55-63.
- Cahyani, Ni Luh Putu Ani. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Politico: Jurnal Ilmu Politik* 6.1 (2017): 160800.
- Setiadi, M. M. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt telkom Indonesia tbk divisi whosole service bagian customer care." (2015).
- Umar, Ali, and Suarni Norawati. "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru." *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)* 5.1 (2022): 835-853.
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). *Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kurniasari, Rani, Nurvi Oktiani, and Gema Ramadhanti. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2.2 (2018): 239-246.
- Debiyanti, Pabuntang, and Sambara Kordiana. "pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Win wahana cipta marga." *Journal j-mpi: jurnal manajemen pendidikan dan kajian keislaman* 3.2 (2024): 19-26.
- Haryati, R. Ati. "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3.1 (2019): 91-98