

Peran Pelatihan SDM dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak

Rois Susanto, Tata Rustandi, Udin Suadma

Universitas Bina Bangsa

Correspondence: roiss.susanto1996@gmail.com, tata.rustandi@binabangsa.ac.id, udinsaudma1973@gmail.com

ABSTRAK.

Agar dapat secara efektif menavigasi perubahan lanskap pekerjaan modern, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, mandiri, dan mahir dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsi utama mereka sebagai karyawan. Hal ini antara lain menunjukkan komitmen yang kuat dan etos kerja yang kuat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pada akhirnya menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja merupakan disposisi kognitif yang secara konsisten meningkatkan kondisi yang ada. Keyakinan yang meningkat terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan lebih efektif dibandingkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dan menguji dampak pelatihan SDM, locus of control, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, serta dampak pelatihan SDM dan locus of control terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif dalam penelitian berupaya mengkuantifikasi dan mengukur fenomena-fenomena yang ada. Analisis data kuantitatif digunakan untuk menghitung hasil statistik Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Namun, Locus of Control memiliki pengaruh menguntungkan yang penting terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Pelatihan SDM tidak memiliki dampak apa pun terhadap kepuasan kerja, sedangkan Locus of Control memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, produktivitas kerja terlihat meningkat secara signifikan melalui pelatihan SDM. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak memiliki dampak nyata terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Produktivitas kerja meningkat secara signifikan dengan kebahagiaan kerja. Dampak Locus of Control terhadap produktivitas dan kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak cukup baik.

Kata kunci : *pelatihan SDM, locus of control, kepuasan kerja, produktivitas kerja.*

ABSTRACT

In order to effectively navigate the changing landscape of modern work, it is crucial for human resources to possess dependable, autonomous, and proficient skills in carrying out their primary responsibilities and functions as employees. This includes demonstrating a strong commitment and a strong work ethic that aligns with their job requirements, ultimately leading to optimal work productivity. Work productivity is a cognitive disposition that consistently enhances existing conditions. An enhanced conviction in one's ability to perform a task more effectively than previously. The objective of this study is to assess and examine the impact of HR training, locus of control, and job satisfaction on work productivity, as well as the impact of HR training and locus of control on job satisfaction. This study employs a quantitative descriptive research methodology. The descriptive approach in research seeks to quantify and measure existent phenomena. Quantitative data analysis is employed to compute the statistical outcomes of Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with the objective of testing the hypothesis. The hypothesis test results indicate that HR training does not have a substantial impact on work productivity. However, Locus of Control has a notable beneficial influence on work productivity and job satisfaction. HR training does not have any impact on job satisfaction, while Locus of Control has a notable positive influence on job satisfaction. Additionally, it is seen that work productivity is significantly improved by HR training. The findings indicate that HR training does not have a discernible impact on productivity and work satisfaction. Work productivity is significantly enhanced by job happiness. The impact of Locus of Control on the productivity and job satisfaction of Village Officials in Lebak Regency is notably good.

Keywords : *HR training, locus of control, job satisfaction, work productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah ukuran keberhasilan dan efisiensi pencapaian tujuan atau prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas tenaga kerja, serta memanfaatkan kemampuan yang ada. Pengakuan produktivitas kerja bergantung pada keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Produktivitas adalah kuantifikasi seberapa efisien sumber daya digunakan untuk menghasilkan output. Tenaga kerja sering kali digunakan untuk membatasi masukan, sedangkan keluaran dinilai berdasarkan unit fisik, bentuk, dan nilai. (Fadly, 2021)



Gambar 1

Kabupaten Lebak merupakan sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Banten. Kabupaten Lebak terdiri dari 28 kecamatan, yang selanjutnya dimekarkan lagi menjadi 340 desa dan 5 kelurahan. Pusat pemerintahan terletak di bagian utara Kecamatan Rangkasbitung. Jalur kereta api Jakarta-Merak melintasi kota ini. Berdasarkan Gambar 1, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Lebak sebesar 63,88%, menjadikannya terendah diantara seluruh wilayah di Provinsi Banten. Kota Tangsel memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi yaitu 81,48%. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Tangsel sebesar 81,48 poin, naik 0,43 persen dibandingkan tahun 2021. Meski meningkat 1,06 persen menjadi 63,88 poin pada tahun ini, Kabupaten Lebak masih menjadi yang terendah. Capaian pertumbuhan penduduk di kabupaten-kabupaten pada tahun 2022 menunjukkan variasi yang signifikan.

Beberapa variabel mempengaruhi produktivitas, seperti pelatihan, locus of control, dan kepuasan. Observasi awal penulis terhadap Perangkat Desa di Kabupaten Lebak mengungkap beberapa fenomena. Salah satunya adalah adanya aparat pengelola desa yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan sehingga berdampak negatif terhadap penyampaian pelayanan kepada masyarakat. Beberapa pejabat desa tidak mampu mengatur waktu mereka secara efektif dan mencapai tujuan mereka. Akibatnya, mereka harus membuat backlog. Balai desa kurang fasilitasnya dan disiplin petugasnya rendah. Selain itu juga terdapat kekurangan sumber daya manusia. Penyebaran informasi kepada masyarakat belum maksimal. Selain itu, terdapat ketidakpercayaan terhadap apakah tindakan yang diambil oleh para pejabat mempunyai dampak berarti terhadap kinerja mereka, karena hal ini mungkin bergantung pada faktor-faktor di luar kendali mereka. Selain itu, terdapat permasalahan sosial yang terjadi di wilayah pedesaan. Bencana yang terjadi saat ini meliputi berbagai permasalahan seperti konflik antar suku/tetangga, diskriminasi, kenakalan remaja, pernikahan dini, dan penyaluran bantuan sosial yang tidak tepat sasaran. Budaya yang berkembang dalam masyarakat kemungkinan besar akan memperparah terjadinya permasalahan sosial.

METODE

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif dalam penelitian berupaya mengkuantifikasi dan mengukur fenomena-fenomena yang ada. Analisis data kuantitatif digunakan untuk menghitung hasil statistik Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), dengan tujuan menguji hipotesis.

Besar sampel penelitian ini terdiri dari 5.100 perangkat desa yang berada di Kabupaten Lebak. Besar sampel sebanyak 98 responden diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi empat variabel yaitu pelatihan SDM, Locus of Control, dan kepuasan kerja sebagai faktor independen, serta produktivitas sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. Metode analisis data yang dilakukan antara lain: (1) Uji deskriptif (2) Model pengukuran atau *Outer Model* (validitas dan reliabilitas), (3) Model structural atau *Inner Model* (nilai *path coefficient*, *R-square*, *Q-square*, *F-square* dan uji hipotesis).

HASIL

Variabel penelitian (faktor pelatihan SDM, locus of control, kepuasan, dan produktivitas) yang ditinjau dari nilai minimum, maksimum, dan rata-rata (mean) keseluruhan dijelaskan dengan menggunakan analisis deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Analisis deskriptif variabel data penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Tentang Pelatihan SDM

	Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean
X1_1	Ketepatan waktu narasumber dalam menyampaikan materi pelatihan cukup memuaskan.	3	5	4.48
X1_2	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan penyelenggara pelatihan	2	5	4.32
X1_3	Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dan cukup menarik bagi peserta	2	5	4.17
X1_4	Materi Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.	2	5	4.16
X1_5	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan bagi peserta dalam menyelesaikan pekerjaannya	2	5	4.22
Nilai Rata-Rata Keseluruhan (Mean)				4,27

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 variabel pelatihan SDM mempunyai hasil perhitungan rata-rata sebesar 4,16 dengan nilai terkecil sebesar 4,16 dan nilai terbesar sebesar 4,48. Nilai rata-rata keseluruhan setiap item adalah 4,27, berada pada rentang 4,21-5,00 yang menunjukkan kategori sangat baik/sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap pelatihan SDM masuk dalam kategori penilaian positif, khususnya pada tanggapan responden terbesar terhadap indikasi pelatihan SDM yang menyatakan bahwa “Kemahiran narasumber dalam menyampaikan materi pelatihan sangat terpuji”. Umpan balik yang paling sedikit signifikan yang diterima dari peserta mengenai indikator pelatihan SDM adalah terkait dengan pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan persyaratan lingkungan profesional”.

Tabel 3. Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Tentang *Locus of Control*

	Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean
X2_1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain dengan baik	3	5	4.10
X2_2	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh	2	5	4.03
X2_3	Saya menyenangi keahlian-keahlian yang dimiliki para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya	3	5	4.10
X2_4	Nasib seseorang sangat ditentukan oleh kemampuannya sendiri.	2	5	4.27
X2_5	Keberuntungan merupakan faktor utama yang membedakan orang yang berhasil dan gagal	2	5	3.88
X2_6	Kekuasaan atasan terhadap bawahan cukup besar, tapi karyawan masih bisa untuk memberikan masukan atau usulan	2	5	3.90
X2_7	Saya khawatir dengan kondisi lingkungan hidup sekitar saat ini	3	5	4.05
Nilai Rata-Rata Keseluruhan (Mean)				4,05

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 3, rata-rata hasil perhitungan variabel Locus of Control berkisar antara 3,88 (nilai terkecil) hingga 4,27 (nilai terbesar). Nilai rata-rata total untuk setiap item adalah 4,05, berada dalam kisaran 3,41 hingga 4,21. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Locus of Control berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap gaji berada pada rentang penilaian yang baik/tinggi, khususnya terkait dengan tingkat persetujuan responden yang paling besar terhadap pernyataan pada indikator Locus of Control, “Nasib seseorang terutama dipengaruhi oleh kemampuannya sendiri”. Jawaban responden yang paling rendah pada item pada indikator Locus of Control adalah “Keberuntungan adalah penentu utama keberhasilan atau kegagalan”.

Tabel 4. Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Tentang Kepuasan Kerja

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean
Z_1 Saya puas terhadap gaji yang sesuai dengan pekerjaan	2	5	3.93
Z_2 Promosi jabatan sudah sesuai dengan ketetapan	2	5	3.92
Z_3 Pimpinan menuntut pencapaian target kepada pegawai ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya	2	5	3.83
Z_4 Tunjangan tambahan yang diberikan sesuai dengan masa kerja saya	1	5	3.79
Z_5 Ungkapan rasa terima kasih/ penghargaan yang saya terima dari pimpinan ketika saya bekerja dengan baik	1	5	3.99
Z_6 Prosedur dan peraturan kerja sudah sesuai dengan yang seharusnya	1	5	4.05
Z_7 Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target	2	5	4.01
Z_8 Saya cukup puas dengan pekerjaan yang saya jalani	3	5	4.04
Z_9 Komunikasi yang baik sesama rekan kerja dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	3	5	3.89
Nilai Rata-Rata Keseluruhan (Mean)			3,94

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 variabel komitmen kerja mempunyai hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,79 dengan nilai terkecil sebesar 3,79 dan nilai terbesar sebesar 4,05. Nilai rata-rata total setiap item adalah 3,94, berada dalam rentang 3,41 – 4,21 yang menunjukkan kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rasa kepuasan kerja responden berada pada rentang penilaian baik/tinggi, khususnya terkait dengan tingkat persetujuan responden yang paling besar terhadap pernyataan mengenai kecukupan peraturan dan perundang-undangan kerja sebagai salah satu indikator kepuasan kerja.

Jawaban yang paling ringkas terhadap pernyataan pada indikator komitmen kerja adalah “Tunjangan tambahan sesuai dengan masa jabatan saya”.

Tabel 5. Tanggapan Responden Secara Keseluruhan Tentang Produktivitas Kerja

Pernyataan	Minimum	Maximum	Mean
Y_1 Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan pimpinan	2	5	4.01
Y_2 Saya mampu menyelesaikan semua tugas/pekerjaan yang telah ditentukan pimpinan	2	5	3.84
Y_3 Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	2	5	3.91
Y_4 Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	3	5	4.16
Y_5 Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan pimpinan	3	5	4.03
Y_6 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	5	4.01
Nilai Rata-Rata Keseluruhan (Mean)			3,99

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, variabel produktivitas kerja mempunyai rata-rata hasil perhitungan yang berkisar antara 3,84 sampai dengan 4,16. Nilai rata-rata keseluruhan untuk setiap item adalah 3,99,

berada dalam rentang 3,41 hingga 4,21 yang menunjukkan kategori baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai dedikasi kerja termasuk dalam kelompok penilaian baik/tinggi, terutama jika mempertimbangkan sangat setujunya responden terhadap pernyataan terkait produktivitas kerja, “Saya mampu memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam menjalankan tugas”. Jawaban yang paling ringkas terhadap pernyataan indikator komitmen kerja adalah “Saya mampu melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan”.

Tabel 6. Outer Loading

<i>Outer Loading</i>				
Item	Kepuasan Kerja	Locus of Control	Pelathan SDM	Produktivitas Kerja
X1 1			0,707	
X1 2			0,803	
X1 3			0,816	
X1 4			0,657	
X1 5			0,566	
X2 1		0,576		
X2 2		0,566		
X2 3		0,594		
X2 4		0,555		
X2 5		0,566		
X2 6		0,534		
X2 7		0,581		
Y1				0,864
Y2				0,684
Y3				0,578
Y4				0,597
Y5				0,605
Y6				0,733
Z1	0,743			
Z2	0,667			
Z3	0,616			
Z4	0,661			
Z5	0,581			
Z6	0,631			
Z7	0,618			
Z8	0,669			
Z9	0,610			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Loading Factor setiap item variabel diatas 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan terkait pelatihan SDM, Locus of Control, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja dianggap sah.

Tabel 7. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan	0,824
Locus	0,652
Pelathan	0,755
Produktivitas	0,766

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan terkait pelatihan SDM, Locus of Control, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja dinilai reliabel.

Tabel 8. Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Kepuasan -> Produktivitas	0,286	2,605	0,009
Locus -> Kepuasan	0,608	9,496	0,000
Locus -> Produktivitas	0,558	5,551	0,000
Pelathan -> Kepuasan	0,151	1,752	0,080
Pelathan -> Produktivitas	0,005	0,060	0,953

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil $t_{\text{statistik}}$ pada tabel 8, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pelatihan SDM memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,060 < 1,96$) dan nilai P_{value} yang lebih besar dari 0,05 ($0,953 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak, hipotesis (H_1) ditolak.
2. *Locus of Control* memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,551 > 1,96$) dan nilai P_{value} yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak, hipotesis (H_2) diterima.
3. Kepuasan kerja memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,605 < 1,96$) dan nilai P_{value} yang lebih besar dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak, hipotesis (H_3) diterima.
4. Pelatihan SDM memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,752 < 1,96$) dan nilai P_{value} yang lebih besar dari 0,05 ($0,080 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak, hipotesis (H_4) ditolak.
5. *Locus of Control* memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9,496 > 1,96$) dan nilai P_{value} yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak, hipotesis (H_5) diterima.

Tabel 9. *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan kerja	0,475
Produktivitas kerja	0,613

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk model kepuasan kerja sebesar 0,475, sehingga model dikatakan moderat dan model produktivitas sebesar 0,613 sehingga model dikatakan moderat.

Tabel 10. *Effect Size*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan -> Produktivitas	0,111
Locus -> Kepuasan	0,559
Locus -> Produktivitas	0,410
Pelathan -> Kepuasan	0,035
Pelathan -> Produktivitas	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,000, pengaruh kecil atau sangat lemah.
2. Hubungan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,035, pengaruh kecil atau sangat lemah.
3. Hubungan *Locus of Control* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,410, pengaruh besar.
4. Hubungan *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,559, pengaruh besar.
5. Hubungan kepuasan terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,111, pengaruh menengah.

Tabel.11 Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
----	-----------	------------------

1	H ₁ : Pelatihan SDM Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas	Pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Meningkatkan atau menurunnya tingkat pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2	H ₂ : <i>Locus Of Control</i> Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas	<i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Meningkatnya <i>Locus Of Control</i> akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3	H ₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Meningkatnya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4	H ₄ : Pelatihan SDM Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan atau menurunnya tingkat pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5	H ₅ : <i>Locus of control</i> Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	<i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatnya <i>Locus Of Control</i> akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Pelatihan SDM yang diberikan kepada Perangkat Desa di Kabupaten Lebak tidak memberikan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik (0,060) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96), dan nilai p-value (0,953) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan perubahan jumlah pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Temuan tersebut dikuatkan oleh jawaban responden dalam kuesioner. Salah satu indikator pelatihan dengan skor terendah adalah “Materi pelatihan sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja.”

Hasil penelitian menemukan bahwa Locus of Control mempunyai dampak menguntungkan yang kuat terhadap produktivitas kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak. Hal ini didukung dengan nilai t-statistik sebesar 5,551 lebih tinggi dari nilai t-tabel kritis sebesar 1,96. Selain itu, nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa Locus of Control merupakan faktor penentu produktivitas tenaga kerja yang signifikan, dan peningkatan Locus of Control dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Temuan tersebut dikuatkan oleh jawaban responden dalam kuesioner. Pernyataan yang paling menonjol di antara indikator Locus of Control adalah “Nasib seseorang terutama dipengaruhi oleh kemampuannya sendiri.”

Penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak. Hal ini didukung dengan nilai t-statistik (2,605) lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), dan nilai p-value (0,009) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting yang berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Temuan ini dikuatkan oleh komentar para peserta dalam kuesioner. Indikator produktivitas yang paling signifikan, seperti yang diungkapkan oleh responden, adalah kemampuan mereka memperbaiki kesalahan yang dilakukan selama bekerja.

Program pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai t-statistik (1,752) lebih kecil dari nilai t-tabel kritis (1,96), dan nilai p-value (0,080) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan perubahan jumlah pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Temuan ini dikuatkan oleh tanggapan para peserta dalam kuesioner. Pernyataan yang paling tidak disukai di antara indikator kepuasan kerja adalah “Manfaat tambahan yang diberikan berdasarkan masa kerja saya”.

Penelitian menemukan bahwa Locus of Control mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Hal ini didukung dengan nilai t-statistik sebesar 9,496 lebih besar dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Locus of Control merupakan faktor penentu kebahagiaan kerja yang signifikan, dan peningkatan Locus of Control dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Temuan ini dikuatkan oleh tanggapan para peserta dalam kuesioner. Indikasi kepuasan kerja yang paling menonjol adalah pernyataan “Prosedur dan peraturan kerja sudah memuaskan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z. (2019). Model Kinerja Perawat Puskesmas Provinsi Banten. *Perpustakaan UPI Edu*, 1(1).
- Fadly, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produksi Kopi di Kabupaten Barru (Studi Kasus di Desa Harapan Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru). *Skrripsi*.
- Saputro, wahyu niko. (2017). Priansa. *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen CV. Bintang Mitra Cahaya Surabaya*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, S., & Laodi, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliraja*. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 74-82.
- Alfina, A., & Aulia, P. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Bandung*. *Eproceedings Of Management*, 8(5).
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). *Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga*. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1).
- Ardyani, I., Danial, R. D. M., & Jhoansyah, D. (2022). *Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(1), 73-80.
- Azis, (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. *Multiplier – Vol. I No. 1*
- Badriyah, N., Sari, R. N., & Basri, Y. M. (2015). *The Effect Of Corporate Governance And Firm Characteristics On Firm Performance And Risk Management As An Intervening Variable*. *Procedia Economics And Finance*, 31, 868-875.
- Basudewa, Dewa Gede Agung Dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati. (2015). “*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit*”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN: 2303-1018*. Vol.13.3 Desember (2015): 944-972, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Bateman, Thomas S. Dan Scott A, Snell, (2014). *Manajemen Kepemimpinan Dan Kerjasama Dalam Dunia Yang Kompetitif*, Jakarta : Salemba Empat
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta:Gava Media
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: Pearson.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) EdisiEmpat Belas* . Jakarta: Salemba Empat
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta

Rois Susanto et al., *Peran Pelatihan SDM dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa di Kabupaten Lebak*

- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Edy Sutrisno, (2014), “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Kencana.
- Eko Widodo, Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021). *Brand Trust As Celebrity Endorser Marketing Moderator’s Role*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 207-216.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (edisi ke-2)*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Pt. Bumi Aksara Jakarta
- Herman Sofyandi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali