
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kerja Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya

Haikal Pikri

Universitas Perjuangan

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan

Barin Barlian

Universitas Perjuangan

Abstract. *This study aims to analyze the influence of training and work motivation on employee performance in the working environment of Salopa District, Tasikmalaya Regency. Training and work motivation play a crucial role in enhancing employee performance in the public sector, including at the district level. The research employed a quantitative approach, involving employees as respondents in Salopa District. The collected data were analyzed using descriptive statistical techniques and regression analysis to identify the relationship between training, work motivation, and employee performance. The results of the study indicate that training has a positive and significant impact on employee performance in the working environment of Salopa District. With relevant and effective training, employees have the opportunity to develop the skills, knowledge, and competencies required to perform their tasks more effectively. Training can enhance the efficiency, effectiveness, and professionalism of employees in providing services to the community. Furthermore, work motivation also has a significant influence on employee performance. Motivational factors such as recognition, rewards, incentives, organizational support, and career development opportunities can influence employees' attitudes, work enthusiasm, and dedication to their jobs. Motivated employees tend to have higher performance levels and contribute positively to the achievement of organizational goals*

Keyword : *Training, Work motivation, Employee performance, Work environment, Salopa subdistrict, Tasikmalaya regency.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Pelatihan dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, termasuk di tingkat kabupaten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan karyawan sebagai responden di Kecamatan Salopa. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Kecamatan Salopa. Dengan pelatihan yang relevan dan efektif, karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara lebih efektif. Pelatihan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi seperti pengakuan, penghargaan, insentif, dukungan organisasi, dan peluang pengembangan karir dapat mempengaruhi sikap karyawan, semangat kerja, dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi

Kata Kunci : *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Kecamatan Salopa, Kabupaten Tasikmalaya*

PENDAHULUAN

Untuk menerima persaingan semakin ketat terhadap permasalahan sumber daya manusia (SDM), bagi pusat organisasi agar dapat bertahan. SDM yaitu salah satu aset terpenting, dikarenakan merupakan badan utama dari pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional. Menurut Handoko (2014), manajemen sumberdaya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan secara individu ataupun terhadap organisasi. Menurut (T Sasongko, RD Putra dan AP Nugroho, 2022).

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, bagi perusahaan dapat memberikan motivasi serta penghargaan yang dapat meningkatkan produktivitas terhadap tenaga pegawai. Indonesia mempunyai sistem pemerintahan yang terdiri atas pemerintah pusat serta pemerintahan daerah, pemerintahan daerah salah satunya yakni pemerintahan daerah Salopa Kab Tasikmalaya, dengan adanya pemerintah seperti di desa-desa untuk membantu sebagian tugas pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.

Desa memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas serta pelayanan yang diberikan pemerintah daerah terhadap pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Kinerja aparatur desa menjadi faktor penting bagi kantor desa Mandalaguna dikarenakan salah satu desa terletak di Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya sehingga efektifitas penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya di bidang .

Otonomi daerah dipengaruhi oleh kantor Desa Mandalaguna. Kepala desa mempunyai fungsi yang didukung oleh perangkat desa dalam mengarahkan penyelenggaraan pemerintahan di desa. Para pimpinan organisasi pemerintahan mempunyai perangkat desa. Dalam tuntutan masyarakat untuk perubahan yang dibutuhkan yakni memiliki kepemimpinan yang baik agar dapat melayani publik, merespon kebutuhan masyarakat dengan tepat, efisien serta bertanggung jawab, (berdasarkan hasil pengamatan langsung pada kantor Desa Mandalaguna, Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya). Perangkat desa dapat memiliki rasa Motivasi serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya sebagai perangkat desa untuk melayani masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan di desa. Kepala pemerintahan terendah yakni kepala desa yang memiliki peran penting di lingkungan masyarakat dengan menuju desa yang berhasil baik dari segi kemampuan serta finansial.

Ada yang berpendapat pemerintahan alam desa dipandang sebagai memenuhi pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal. Pemerintahan desa yang memberikan penyelenggaraan pemerintahan kurang memberikan arahan serta pelatihan kerja bagi pegawai (berdasarkan hasil observasi di Desa Mandalaguna Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya). Maka dalam pelayanan pemerintahan desa dapat melaksanakan serta menemui masyarakat secara langsung, hal ini sangat rendah dari hasil pengamatan langsung pada pegawai. Seiring dengan keutuhan serta hak masyarakat terhadap kerja aparatur desa yang dapat menarik perhatian lembaga formal, lembaga sosial dan lembaga masyarakat.

Ini salah satu konsekuensi terhadap pemerintahan dalam desa untuk membangun sebuah organisasi pemerintah berhubungan langsung terhadap kemasyarakatan. Observasi pendahuluan dilakukan pada lokasi penelitian yaitu:

- 1) Tingkat kesadaran perangkat desa dalam bertanggung jawab pada hari kerja sangatlah kurang yang sesuai peraturan desa yang berlaku, serta kurang tertib dalam jam kerja.
- 2) Rendahnya tingkat pendidikan perangkat desa.
- 3) Pemahaman terhadap teknologi khususnya dalam bidang komputer. Komputer merupakan sarana penunjang kinerja dalam membantu perangkat desa dalam mempermudah pelayanan masyarakat dari segi pengurusan berkaitan administrasi surat menyurat serta pelayanan kegiatan lainnya yang menggunakan komputer. Di Desa Mandalaguna beberapa perangkat desa yang dapat mengoperasikan komputer yang cukup baik . dikarenakan selama adanya pelatihan yang berkaitan dengan komputer (ini berdasarkan hasil pengamatan langsung pada kantor desa Desa Mandalaguna Kabupaten Tasikmalaya).

Menurut Nur Ramahadrayani, Prikila Makian (2016) mengatakan dengan adanya pelatihan kerja untuk memperbaiki kemampuan terhadap bidang kerja seseorang dalam aktivitas ekonomi. Seorang Kepala Desa Mandalaguna harusnya memberikan ketegasan terhadap staf agar meningkatkan motivasi aparatur Desa Mandalaguna perlu lebih ditingkatkan lagi agar memberi pelayanan kepada masyarakat secara tepat dalam waktu yang cepat dalam segi pelayanan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sunyoto (2013:6), menyatakan:

“Pengertian manajemen itu adalah suatu tahapan proses pengumpulan, pengidentifikasian, pencatatan, penggolongan, peringkasan dan penyajian/pelaporan dari transaksi-transaksi keuangan serta penafsiran hasilnya guna pengambilan keputusan.”

Selanjutnya menurut Fahmi (2016:2):

“Manajemen adalah suatu ilmu yang memelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda dengan tujuan yang di inginkan. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian.”

Lebih lanjut menurut Fahmi (2013: 2):

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi serta mengatur suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan bersama. Fungsi manajemen sebagai proses dimana didalam proses tersebut dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial, dikoordinasikan dengan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin dan modal untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

a.Fungsi Manajemen

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dalam mengembangkan aktualisasi diri. Manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjaannya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Henry Fayol dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:3), mengemukakan ada 5 fungsi Manajemen (PO3C), terdiri dari :

1. Perencanaan (planning) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
2. Pengorganisasian (organizing), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana.
3. Memerintah (Commanding) dengan memberi arahan kepada pegawai agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka
4. Pengkoordinasian (Coordinating) dengan memastikan sumber-sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
5. Pengendalian (Controlling) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Henry Fayol dalam Safroni, (2015:47) mengungkapkan fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (planning), Pengorganisasian (organizing), Pengarahan (commanding), Pengkoordinasian (coordinating), Pengendalian (controlling).

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat fungsi manajemen pada dasarnya terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memerintah (commanding), pengkoordinasian (coordinating), dan pengendalian (controlling).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2017: 8) bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada pegawai Kantor Desa Mandalaguna Tasikmalaya untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

b. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Teknik angket

Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut. Angket dalam penelitian ini mengenai Pelatihan dan Motivasi Kerja Kantor Desa Mandalaguna.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada manajemen untuk mengetahui profil Kantor Desa Mandalaguna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik dengan skor 4.246. Artinya bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai terhadap karyawan Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang banyak yang menyatakan bahwa Pelatihan yang sangat tinggi dan sangat dibutuhkan untuk kelancaran Desa. Dari hasil responden pegawai bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Pemberian Pelatihan yang sesuai dengan aturan dari perusahaan Sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan terpenuhi, Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *coefficient*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $\text{sig} (0,011) < \alpha (0,05)$ Tidak Ditolak H_0 (Tidak Diterima H_a). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan diterima. Hal

ini berarti apabila Motivasi Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti yang berjudul pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN PERSERO Semarang. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber 1: Pemerintah kecamatan salopa

Tabel 1.1
Daftar Desa di Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya

| No | Nama Desa | Pegawai |
|--------|---------------|---------|
| 1. | Banjarwaringi | 10 |
| 2. | Karyamandala | 10 |
| 3. | Karyawangi | 8 |
| 4. | Kawitan | 8 |
| 5. | Mandalaguna | 10 |
| 6. | Mandalahayu | 8 |
| 7. | Mandalawangi | 9 |
| 8. | Mulyasari | 10 |
| 9. | Tanjungsari | 8 |
| Jumlah | | 81 |

Pada Tabel 1.1 tersebut terdapat 9 desa di kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Kepala Desa harus memberikan motivasi dan pelatihan kerja kepada Aparat Desa agar dapat lebih ditingkatkan lagi Kinerja Pegawai Desa serta berkompetisi yang diberikan pegawai Kantor Desa Mandalaguna Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Adie Kurbani (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang diperlukan untuk mengembangkan organisasi secara langsung untuk meningkatkan kerja pegawai. Adapun data yang peneliti peroleh yaitu Indikator Penilaian Kinerja (IPK) dan Standar Nilai Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Desa Mandalaguna.



Pada Gambar 1.1 tersebut dapat dilihat data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Dilihat pada bulan Agustus dan bulan Oktober terdapat 6 pegawai

yang tidak hadir dan mencapai 35%. Sedangkan pada bulan April hanya 1 pegawai yang tidak hadir dengan 6,6%.

Faktor pendukung kuat kepala desa terlihat pada peningkatan Kinerja Pegawai Desa dengan memperhatikan keutuhan staf sehingga dapat lebih ditingkatkan. Sehingga tercapai tujuan organisasi yang diinginkan. Proses penyelenggaraan pemerintahan, kepala desa harus memberikan motivasi dan pelatihan kerja terhadap pegawai. Hal ini agar dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat serta mendukung penyelenggaran pemerintah dalam desa. Pegawai pemerintahan Desa Mandalaguna dapat motivasi dan pelatihan kerja pegawai di desa dalam pemerintahan. Berdasarkan hal diatas.

Tabel 4.1
Pengujian Validitas
Variabel Pelatihan (X1)

| Nomor Item | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,385 | 0.1818 | Valid |
| 2 | 0.390 | 0.1818 | Valid |
| 3 | 0.416 | 0.1818 | Valid |
| 4 | 0.524 | 0.1818 | Valid |
| 5 | 0.464 | 0.1818 | Valid |
| 6 | 0.496 | 0.1818 | Valid |
| 7 | 0,481 | 0.1818 | Valid |
| 8 | 0.703 | 0.1818 | Valid |
| 9 | 0.675 | 0.1818 | Valid |
| 10 | 0.363 | 0.1818 | Valid |
| 11 | 0.473 | 0.1818 | Valid |
| 12 | 0,551 | 0.1818 | Valid |

Sumber : Olah Data

Pelatihan menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ Tabel}$. Sehingga uji validitas pada Pelatihan terpenuhi. Hasil uji validitas mengenai Motivasi Kerja menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ Tabel}$, sehingga uji validitas pada Motivasi Kerja terpenuhi (lampiran 2). Hasil uji validitas mengenai Kinerja Pegawai menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ Tabel}$, sehingga uji validitas pada Kinerja Pegawai terpenuhi. Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's $> 0,7$. Sehingga uji reliabilitas pada variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai terpenuhi. Perkembangan suatu perusahaan, baik dilihat dari sudut pandang beban tugasnya, Perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, perlu mendapatkan perhatian, pelatihan dan respon dari perusahaan. Oleh sebab itu dalam memberdayakan pegawai yang akan wewenang dan tanggung jawab perlu dibekali dengan pengetahuan dan ketarampilan yang memadai serta dengan memberikan

kesadaran dan kepatuhan oleh setiap pegawai meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Tabel
Indikator Kinerja Pegawai

| Bulan | Ketidakhadiran | Keterampilan | Kemandirian |
|-----------|----------------|--------------|-------------|
| Januari | 33,3% | 30,6 | 36,3 |
| Februari | 26,6% | 20,6 | 56,9 |
| Maret | 20% | 20,6 | 58,6 |
| April | 6,6% | 60,6 | 45,7 |
| Mei | 20% | 20,6 | 56,8 |
| Juni | 26,6% | 20,6 | 55,7 |
| Juli | 33,3% | 30,6 | 55,8 |
| Agustus | 35% | 30,6 | 56,8 |
| September | 20% | 20,6 | 52,7 |
| Oktober | 35% | 30,6 | 56,9 |
| November | 26,6% | 20,6 | 44,8 |
| Desember | 20% | 20,6 | 40,8 |

Untuk membantu para pegawai dapat bekerja dengan semangat memiliki totalitas yang begitu baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan diakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya apabila suatu organisasi atau perusahaan tidak memberikan perhatian terhadap pegawai dalam mengembangkan sumber daya manusia serta tidak ada kepatuhan terhadap pekerjaan maka pegawai akan bekerja kurang maksimal dan menurunnya kinerja seorang pegawai oleh karena itu akan memberikan hasil yang tidak bagus terhadap perusahaan.

4.2.1.5 Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya Tasikmalaya

4.2.1.6 Pelatihan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik dengan skor 4.246. Artinya bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai terhadap karyawan Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang banyak yang menyatakan bahwa Pelatihan yang sangat tinggi dan sangat dibutuhkan untuk kelancaran Desa. Dari hasil responden pegawai bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Pemberian Pelatihan yang sesuai dengan aturan dari perusahaan Sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan terpenuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan termasuk kategori sangat baik, Motivasi Kerja termasuk kategori Sangat baik, dan Kinerja Pegawai Lingkungan kerja kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengikuti format *APPA style* berikut:

Referensi Cetak:

Buku

Arikunto, s. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga 202-233.

Elisabet Siahaan, e. M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Vol.8 no.2/oktober 2015, 14-26.

Gujarati, d. (2015). Dasar – Dasar ekonometrika. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara

Hidayat, F. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kebun Kalikempit PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember 2017, 1-10.

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Pt raja grafindo persada.

Leonardo Agusta, e. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Haragon Surabaya. Vol. 1, no. 3, (2013).

Mandey, P. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Vol.2 no.4 desember 2014, 514-523.

Mangkunegara, a. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, a. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, a. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: cetakan ke-2, PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, a. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurasia, j. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). Vol. 11 no. 01, maret 2022, 77-90.

S.p, h. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Safitri, e. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Volume 1 nomor 4 juli 2013, 1044-1054.
- Sagala, r. &. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.