

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun

Melyssawati Icha Rahayu

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training and work motivation on employee performance at the General Section of the Regional Secretariat of the Madiun Regency Government simultaneously and partially. The population and sample in this study were 53 employees who worked in the general section of the Madiun Regency Regional Secretariat. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) There was a simultaneous influence between the variables of Training and Motivation on the Performance variable in the General Section of the Regional Secretariat of the Madiun Regency Government; (2) There is no influence between the Training variable on the Performance variable in the General Section of the Regional Secretariat of the Madiun Regency Government; (3) There is an influence between the Motivation variable on the Performance variable in the General Section of the Regional Secretariat of the Madiun Regency Government.

Keywords : *Training, Motivation and Performance*

Latar Belakang Teoritis

Peningkatan kerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Madiun, masih membutuhkan perhatian baik dalam hal pembinaan maupun pelatihan atas kompetensi dan motivasi kerja pegawai sehingga dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi kinerja pegawai. Dengan hal tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja secara efisien dan mampu menampilkan kinerja yang dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini, Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Madiun menerapkan sistem otonomi Daerah. Sistem ini memungkingkan daerah mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur daerahnya sendiri, tetapi dalam melaksanakan otonomi daerah masih tetap dikontrol oleh Pemerintahan Pusat serta sesuai dengan Undang - Undang.

Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Daerah otonom atau disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem NKRI.

Pelaksanaan otonomi daerah berarti pemerintahan daerah diberi keleluasaan mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepala daerah. Pelaksanaan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2008. Selain restrukturisasi kelembagaan, untuk menunjang makin besarnya tugas daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 23 Tahun 2014, maka diperlukan juga sumber daya aparatur pemerintahan yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Berbagai macam hal yang mencakup sumber daya aparatur dapat mempermudah pimpinan dalam melaksanakan jalannya roda pemerintahan yang memiliki peran vital dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran. Sumber daya aparatur pemerintahan pada akhirnya bermuara pada hasil kerja yang dilaksanakannya, dalam hal ini adalah kinerja yang dihasilkan oleh aparatur pemerintahan tersebut. Kinerja aparatur pemerintahan yang baik tentu akan menghasilkan produk kerja yang baik juga, demikian juga sebaliknya, apabila kinerja aparatur pemerintahan kurang baik maka produk kerja yang dihasilkan juga akan berkurang kualitasnya.

Penilaian kerja merupakan sebuah tahapan yang digunakan oleh para pimpinan dalam menentukan setiap pegawai dapat menjalankan pekerjaannya maupun tidak. Dalam hal ini juga mencakup tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepada pegawainya (Simamora, 2015). Penilaian Kinerja dilakukan guna menjadi acuan pimpinan dalam menentukan upah, kompensasi, promosi dan lain sebagainya. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi kelemahan maupun kekuatan pegawai dalam bekerja, sehingga manajemen dapat menentukan pegawai yang tepat dan sesuai dengan kedudukan pekerjaannya (Gaol dan Jimmy, 2014).

Penilaian kinerja sulit untuk dilakukan karena tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor - faktor yang mempengaruhinya dapat berbeda - beda tergantung dari tujuan organisasi, bentuk organisasi, kompetensi pegawai dan lain sebagainya. Pada organisasi pemerintah yang tidak berorientasi profit penilaian kinerja pada umumnya bentuknya seragam, yang paling umum dijumpai adalah penilaian kinerja dengan menggunakan suatu daftar yang disebut DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). Meskipun ada organisasi pemerintahan yang melakukan penilaian kinerja dalam bentuk yang lain seperti ujian sertifikasi dan sebagainya, namun penilaian kinerja melalui DP3 adalah hal yang umum dilakukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, baik lembaga pemerintah non departemen

(LPND) maupun lembaga pemerintah departemen (LPD) atau lebih dikenal dengan sebutan Kementerian atau Lembaga (Veithzal, 2015). Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi kerja akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen para pegawai.

Peatihan merupakan sebuah tahapan pendidikan yang diselenggarakan dalam periode yang pendek dengan menggunakan prosedur - prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga para pegawai dapat mempelajari pengetahuan maupun kompetensi yang baru (Mangkunegara, 2013). Pelatihan juga dapat diartikan sebagai sebuah proses dimana setiap individu mampu mencapai kemampuan tertentu guna membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Anggraini, 2019).

Dengan adanya pelatihan bagi para Sumber Daya Manusia dapat menunjukkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja pegawai. Motivasi dari para pegawai dapat meningkatkan hasil kinerja dan membantu pegawai dengan mudah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu proses yang dapat memberikan penjelasan terkait dengan intensitas, arah dan ketekunan setiap pegawai dalam mencapai tujuannya (Winardi, 2011). Motivasi dapat menjadi kekuatan rohani yang diperoleh dari pengaruh faktor - faktor lainnya. Motivasi merangsang keinginan dan menjadi daya penggerak kemauan bekerja pada setiap pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016b).

Hal ini juga berlaku pada Bagian Umum Sekretariat Pemerintah Kabupaten Madiun dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan lembaga pemerintah dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai, sehingga pegawai pada Bagian

Umum Sekretariat Pemerintah Kabupaten Madiun menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan lembaga pemerintah.

Sejalan dengan Rachmawati (2016) dimana pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah - ubah. Selain itu, motivasi bagi para pegawai masih kurang dikarenakan karyawan cenderung santai dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat kurangnya pemberian motivasi pada diri karyawan.

Supriadi (2017) melakukan penelitian dengan hasil secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, social skill, managerial skill dan lain-lain.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun secara simultan
2. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun secara parsial
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah

Pemerintah Kabupaten Madiun secara parsial

Rachmawati (2016) melakukan penelitian dengan hasil pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan koefisien determinasinya adalah 0,631 atau 63,1%, artinya pelatihan dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 63,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,7% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Supriadi (2017) mendapatkan hasil secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Sumatera Utara. Secara parsial, pelatihan dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikanberdampak pada kinerja pegawai di Universitas Islam Sumatera Utara.

Lumentut & Dotulong (2015) mendapatkan hasil bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fitria dan Nasution (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sedangkan penilaian prestasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan.

Ratnaningsih (2017) melakukan penelitian dengan hasil promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bahri dan Nisa (2017) mendapatkan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saputra dan Rahyuda (2018) mendapatkan hasil penelitian kepemimpinan,

motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar.

Parimita et al. (2018) mendapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun Secara Simultan
- H2 : Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun Secara Parsial
- H3 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun Secara Parsial

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berjenis penelitian survei. Data akan dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket kuesioner. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan permasalahan yang ada, yakni guna mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun.

. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun berjumlah 53 pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Madiun Jl. alun-alun utara no. 4, Madiun Jawa Timur. Waktu penelitian akan dilakukan dengan batas waktu yang belum ditentukan sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.

Sebelum membagikan kuesioner kepada responden, dilakukan uji kualitas data yang meliputi validitas dan reliabilitas pada

angket yang akan dibagikan. Setelah data terkumpul peneliti melakukan uji asumsi klasik. Selanjutnya, setelah asumsi prasyarat terpenuhi melakukan uji hipotesis dengan SPSS 23.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam tiga klasifikasi yang meliputi :

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Pangkat

Gol. /Pangkat	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
IV/b	1	1.89%
III/d	3	5.66%
III/b	8	15.09%
III/a	21	39.62%
II/d	7	13.21%
II/c	8	15.09%
II/b	3	5.66%
I/d	2	3.77%
Total	53	100%

Sumber data diolah peneliti 2022

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Pria	39	73.58%
Wanita	14	26.42%
Total	53	100%

Sumber data diolah peneliti 2022

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
17 – 25 tahun		
26 – 35 tahun		
36 – 45 tahun		
46 – 55 tahun		
Total	53	100%

Sumber data diolah peneliti 2022

Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,192 + 0,788X_1 + 1,664X_2 + 14,019$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta (a) adalah sebesar 11,192 yang memiliki arti bahwasannya variabel bebas dapat meningkatkan variabel terikat dengan nilai yang positif.
- Koefisien regresi variabel dari Pelatihan (X1) sebesar 0,788 yang memiliki arti bahwa variabel terikat lainnya memiliki nilai tetap dan Pelatihan (X1) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja (Y) naik sebesar 0,788
- Koefisien regresi variabel dari Motivasi (X2) sebesar 1,664 yang memiliki arti bahwa variabel terikat lainnya memiliki nilai tetap dan Motivasi (X2) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja (Y) naik sebesar 1,664

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.64583254
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.067
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwasannya nilai Asymp. Sig

(2-tailed) yang dihasilkan adalah 0,200 lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, data berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,225	4,441
Motivasi (X2)	0,225	4,441

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil perhitungan multikolinearitas dapat diketahui bahwa variabel – variabel bebas memiliki nilai Tolerance mendekati 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Pelatihan (X1)	0,109
Motivasi (X2)	0,193

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan table di atas diketahui bahwasannya nilai sig. yang dihasilkan $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis yang pertama menggunakan Uji F guna mencari pengaruh simultan dalam penelitian. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Konstanta	Nilai F	Sig
Pelatihan dan Motivasi	11,192	7,836	0,01
Variabel terikat : Kinerja			
R = 0,455			
R square (R2) = 0,207			
Adjusted R Squared = 0,181			
F = 7,836			

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwasannya nilai Sig. yang dihasilkan adalah $0,01 < 0,05$, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F nilai sig. kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun secara simultan. Dengan adanya pelatihan dan motivasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun, para pegawai menjadi lebih memiliki skill bekerja dan motivasi yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Keahlian baru yang dimiliki dapat memenuhi target para pegawai. Pekerjaan yang diberikan pimpinanpun juga menjadi lebih cepat terselesaikan dan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

b. Hipotesis 2

Variabel	Konstanta	Nilai t	Sig
Pelatihan	25,035	2,274	0,200
Variabel terikat : Kinerja R = 0,164 R square (R2) = 0,027 Adjusted R Squared = 0,011			

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwasannya nilai Sig. yang dihasilkan adalah $0,200 > 0,05$, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji t nilai sig. lebih besar dari $0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun secara parsial. Hal ini dikarenakan apabila hanya variabel pelatihan saja yang diterapkan tanpa adanya motivasi dari pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun, mereka tidak akan dapat meningkatkan skill mereka. Para pegawai cenderung lebih memilih untuk mengikuti pelatihan hanya untuk syarat atas posisi jabatannya saja. Tanpa adanya motivasi, pegawai tidak memiliki kemauan untuk berkembang

c. Hipotesis 3

Variabel	Konstanta	Nilai t	Sig
Motivasi	10,500	1,268	0,001
Variabel terikat : Kinerja R = 0,359 R square (R2) = 0,129 Adjusted R Squared = 0,118			

Sumber data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwasannya nilai Sig. yang dihasilkan adalah $0,001 < 0,05$, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji t nilai sig. lebih kecil dari $0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun secara parsial. Dengan adanya motivasi, pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun akan terus berupaya dalam mencapai target kinerjanya. Motivasi pada diri pegawai mampu memberikan semangat kerja yang berakibat pada hasil kinerja yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh simultan antara variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap variabel Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun
3. Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai guna memiliki kemampuan yang lebih baik, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun
2. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga kinerja yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh pimpinan

Daftar Pustaka

Anggraini, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

- pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1).
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta.
- Fitria, N., & Nasution, A. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening*, 3(1), 1–27.
- Gaol, C., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Widisarana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. . (2016a). *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan*. Universitas Gunadarma.
- Hasibuan, M. . (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bidnis Dan Manajemen*, 3, 236–245.
- Kuswoyo, Komara, A. H., & Junaedi, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang. *Jurnal Procuratio*, 6(4).
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Displin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pda PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMB*, 3(1), 74–85.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Noviyanti, R., & Nuhasanah. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Nelayan Di Teluk Banten : Menggunakan Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS - SEM). *Marine Fisheries*, 10(1).
- Nurwibowo, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Graha Triasindo Yogyakarta. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, 2(1).
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). No Title Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1).
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Repi, A. L. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 4, 514–523.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.

- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Bank BJB se - Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 123–132.
- Ridwan. (2014). *Diskresi dan Tanggung Jawab Pemerintah*. FH UII.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, A. A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *Jurnal Manajemen UNUD*, 7(5), 2565–2591.
- Sardiman, A. M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Siburian, M. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. *Universitas Medan Area*, 4(2).
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017a). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supriadi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemimpin Sebagai Variabel Moderating Pada Universitas Islam Sumatera. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 48–59.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 7*. PT. Raja Grafindo.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Motivasi Permotivasi dalam Manajemen*. Grafindo Persada.