

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SIDRAP

Asrul Achmad, Sylvia Sjarlis, Syafruddin Kitta

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail : [asrulachmad@gmail.com](mailto:asrulachmad@gmail.com), [sylvia@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:sylvia@stienobel-indonesia.ac.id), [syafruddin47@gmail.com](mailto:syafruddin47@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin system kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap sebesar 92,7%

**Kata kunci** : Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of training, motivation and leadership partially on employee performance at the Land Office of Sidrap Regency. To analyze the effect of training, motivation and leadership simultaneously on the performance of the Sidrap Regency Land Office Employees. To analyze the dominant factors that affect the performance of employees at the Land Office of Sidrap Regency*

*This research uses two approaches, namely descriptive approach and explanatory approach. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that: 1) Partially indicate that the training variable has a dominant effect on employee performance, this indicates that the higher the intensity of the training carried out will further improve employee performance at the Sidrap Regency Land Office. 2) Partially shows that the motivation variable affects employee performance, this shows that the better employee motivation will further improve employee performance at the Sidrap Regency Land Office. 3) Partially shows that the leadership variable has an effect on employee performance, this shows that the more the leadership system will improve the employee's*

*performance at the Sidrap Regency Land Office. 4) Simultaneously shows that the variables of Training, Motivation and Leadership have an effect on employee performance, which means that an increase in training, motivation and leadership will affect the performance of Sidrap Regency Land Office employees by 92.7%*

**Keywords:** *Training, Motivation, Leadership and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Seorang pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wahyuningrum, 2019).

Baiknya kinerja pegawai secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti kita ketahui, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan

mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Berdasarkan pra survei peneliti dengan melihat kondisi kerja yang terjadi diduga adanya indikasi rendahnya kinerja dapat dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas yang disebabkan masih kurangnya kompetensi pegawai dalam hal penanganan pelayanan. Hal ini disebabkan posisi jabatan pegawai yang kurang tepat dan kurangnya pengetahuan akan teknologi. Terdapatnya pegawai tidak berada ditempat kerjanya, yang menyebabkan pekerjaan terbangkalai satu dengan lainnya dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dalam individu pegawai yang menyebabkan budaya organisasi dalam kantor yang kurang terlaksana sebagaimana mestinya. Dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai yang menyebabkan kurangnya kualitas dalam bentuk pelayanan yang seharusnya memberikan kenyamanan yang baik kepada pengguna jasa. Motivasi kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan yang baik pula. Maka hal ini merupakan indikasi masih kurangnya disiplin kerja dengan adanya fenomena tersebut dimana para pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja.

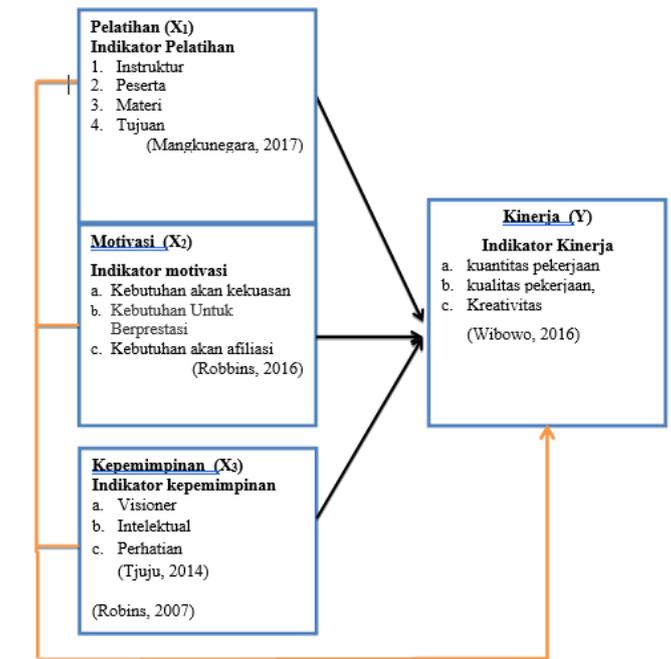
Faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan (leadership). Menurut Luthan (2014) kepemimpinan yang berupa visioner, membimbing, dan afilatif ;dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam hal ini kepala Dinas untuk mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh pegawai di instansinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja dalam mewujudkan visi misi. Peran pimpinan diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi semua pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja di instansi. Berbagai gaya seorang pimpinan untuk memengaruhi pegawai lainnya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawai lainnya. Pimpinan merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Menurut Reksohadiprodjo

(2014), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Yukl (2013), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2013). Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap sebagai institusi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanahan, pada dasarnya sangat penting artinya bagi masyarakat dalam hal pelayanan pertanahan seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kemampuan kerja pegawai, rendahnya motivasi pegawai dan kepemimpinan kurang mendukung.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan kerangka konseptual diatas kerangka konseptual penelitian ini digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.
2. Diduga terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.
3. Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh kompetensi pegawai dalam disiplin kerja, budaya kerja dalam organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Sebanyak 48 orang pegawai. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Regresi Berganda**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1  
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	6,086	4,897	0.000
Pelatihan (X <sub>1</sub> ),	0,372	3,992	0.000
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,170	2.050	0.046
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,255	2,701	0.010

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 6,086 + 0,372 X_1 + 0,170 X_2 + 0,255 X_3$$

**Uji Statistik**

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen

pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan di analisis yaitu empat variabel independen atau bebas (X) dan 1 variabel dependen atau terikat (Y). Variabel independennya adalah Dividen Payout Rasio ( $X_1$ ), Earning Per Share ( $X_2$ ), Dividen Yield ( $X_3$ ) dan Nilai Perusahaan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan yang telah diaudit sesuai dengan periode penelitian yakni tahun 2012 sampai 2016. Data untuk mendapatkan nilai DPR, EPS, DY dan PBV di dapat dari laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel dibawah ini pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	1312.527	3	437.509	185.186	0,000
Residual	103.952	44	2.363		
Total	1416.479	47			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 185.186 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

**Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3  
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	6.086	4,897	0.000
Pelatihan ( $X_1$ ),	0,372	3,992	0.000

Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,170	2.050	0.046
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,255	2,701	0.010

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

**Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4  
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.000
X <sub>1</sub>	0,372	0.000
X <sub>2</sub>	0,170	0.046
X <sub>3</sub>	0,255	0.010

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R<sup>2</sup> untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel

independennya. Hal ini dikarenakan nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R2) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963	.927	.922	1.533706

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) pada sebesar 0,927, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,927 atau 92,7% variasi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3). Sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Bagian ini berupa pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Seperti halnya paparan hasil, pembahasan juga ditulis dalam bentuk paragraf, tidak dalam bentuk pembagian per subbab/poin. Pembahasan mengaitkan antara hasil dengan teori serta menunjukkan posisi penelitian dengan penelitian terdahulu baik yang sejalan maupun yang berbeda dengan hasil penelitian.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2015) Dengan hasil penelitian, 1) Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Heni Purwanti

(2015). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Gita Noor Siti Sarinah (2013) Pada penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk ini penelitian diperoleh melalui kuesioner (kuesioner) yang telah diisi oleh responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah skala likert. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja, sedangkan penulis dalam penelitian motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dan dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah skala likert dan sumber data merupakan data primer dan data sekunder. Perbedaan juga terdapat pada tempat penelitian yang bertempat di Kantor Divisi Regional V PT. POS Indonesia(Persero) Bandung dengan jumlah sampel 54 orang, sedangkan penulis bertempat di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap dengan jumlah sampel 64 orang. Nur Hayati, Sri Haryani (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, pelatihan dan variabel kepemimpinan yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan menunjukkan bahwa pada indikator instruktur, faktor yang dominan berpengaruh adalah Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,79. Indikator peserta, faktor yang dominan berpengaruh adalah Responden selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,73. Selanjutnya indikator materi, faktor yang dominan berpengaruh adalah Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,73. Sedangkan indikator tujuan, faktor yang dominan berpengaruh adalah Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, , pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,75. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelatihan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,72

Hasil temuan penelitian penulis, dapat memperkuat konsep menurut Haslinda & Mahyuddin (2019), Untuk menilai materi pelatihan dilakukan dengan cara melihat proses pembelajaran dan kualitas modul yang diberikan. Proses pembelajaran pada saat pelatihan akan berhasil jika melakukan evaluasi program pelatihan itu sendiri. Ada dua tingkat evaluasi yang sering digunakan, yaitu tes yang dilakukan sebelum pelatihan (pretest) dan setelah pelatihan (post test). Hasilnya digunakan untuk menilai peserta pelatihan dalam keterampilan, pengetahuan, atau sikap. Modul yang berkualitas adalah modul yang mampu menampilkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang baru didapat digunakan dalam lingkungan sehari-hari peserta pelatihan. Evaluasi dari kualitas modul dapat dibuktikan dengan adanya perbedaan pengerjaan tugas sebelum dan sesudah pelatihan.

Fasilitator (pelatih) pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas program pelatihan. Pelatihan yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap memiliki fasilitator sangat berbakat dalam penyampaian materi dan sangat bersemangat. Fasilitator (pelatih) membentuk kelompok kerja untuk mendorong penerapan pembelajaran tempat kerja. Fasilitator juga menyampaikan contoh kehidupan nyata dari perusahaan lainnya yang berhasil menerapkan materi yang sedang diberikan. Agar tidak membosankan fasilitator memberikan umpan balik yang membangun kepada peserta pelatihan. Selain itu, peserta bebas mengajukan pertanyaan terkait materi pelatihan kepada fasilitator (pelatih). Agar lebih menarik lagi, fasilitator melakukan ilustrasi dengan cara bercerita cukup menarik dan bagus untuk mendukung setiap poin yang disampaikan dan membuat demonstrasi keterampilan yang mereka pelajari agar membantu peserta pelatihan untuk belajar.

Hal ini juga didukung oleh Martin (2016) yang menjelaskan pendapatnya bahwa Pelatih bisa memberi pengetahuan baru untuk meningkatkan kualitas presentasi pelatihan yang dikombinasikan dengan desain program dan peserta pelatihan yang banyak dipelajari serta karakteristik pembelajaran untuk meningkatkan hasil belajar. Atribut pelatih memang bisa menjadi "pengaruh yang lebih kuat terhadap efektivitas pelatihan". Temuan saat ini mengungkapkan bahwa tujuh atribut pelatih yang signifikan diakui oleh peserta pelatihan yang penilaian pasca pelatihannya memastikan bahwa pelatihan tersebut efektif. Atribut pelatih menggabungkan dengan faktor lingkungan untuk memicu karakteristik peserta pelatihan yang mengarah pada perubahan perilaku dan peningkatan kinerja. Atribut pelatih juga mempengaruhi persepsi isi kursus (rancangan program) sebagai pendorong hasil belajar yang menggabungkan dengan faktor lingkungan untuk secara langsung menghasilkan hasil yang efektif

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Titien Indarwati (2018). Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis per variabel memperlihatkan bahwa variabel kinerja masuk kategori baik tetapi nilai rata-rata tersebut masih mendekati kurang baik dengan nilai 2,53, variabel kemampuan kerja pada kondisi baik dengan nilai 2,65, variabel motivasi pada kondisi cukup baik dengan nilai 2,40 dan variabel fasilitas kerja pada kondisi kurang memadai dengan nilai 2,37.

Analisis tabel silang menunjukkan kecenderungan adanya hubungan positif antara variabel-variabel kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang, yang mengisyaratkan bahwa semakin tingginya kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja cenderung akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien korelasi kendall's menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,217, hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,491, hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,273. Sedangkan hubungan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji konkordansi kendall menunjukkan hubungan korelasi yang cukup kuat dengan koefisien konkordansi sebesar 0.839 yang

diperkuat oleh uji statistik dengan hasil perhitungan  $\chi^2$  (Chi-Square) sebesar 85,536, dengan derajat kebenaran  $dk = 3$  dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan kriteria pengujiaannya adalah jika  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh  $\chi^2$  hitung  $>$   $\chi^2$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Jadi hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Apabila dilihat pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,16%.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, penulis memberikan saran atau rekomendasi sebagai berikut: untuk meningkatkan kemampuan yaitu dengan cara tempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang, berikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan atau tugas belajar, perlunya meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja, perlunya pemahaman atas pekerjaannya, perlunya pengalaman kerja, meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan, memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang pekerjaan yang akan dilakukan pegawai, memberikan gaji tambahan diluar gaji dan meningkatkan fasilitas dengan cara mengurangi kebisingan, memberikan kenyamanan ruang tunggu, mengatur ruangan kerja, menambah fasilitas komputer. Patricia M. Sahangggamu, Silvy L. Mandey (2015) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". Dengan hasil penelitian, 1) Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. 4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Heni Purwanti (2015). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil seluruh 4 item pertanyaan variabel kepemimpinan valid dan reliabel, 4 item pertanyaan variabel motivasi valid dan reliabel, 7 item pertanyaan variabel pelatihan valid dan reliabel, 8 item pertanyaan variabel kinerja valid dan reliabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Prima Srandakan sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil  $Y = 29.535 + 0,946X_1 + 1,373X_2 + 0,847X_3$  yang dilanjutkan dengan hasil uji t dan uji f dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Gita Noor Siti Sarinah (2013) Pada penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk ini penelitian diperoleh melalui kuesioner (kuesioner) yang telah diisi oleh responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah skala likert. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja, sedangkan penulis dalam penelitian motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dan dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah skala likert dan sumber data merupakan data primer dan data sekunder. Perbedaan juga terdapat pada

tempat penelitian yang bertempat di Kantor Divisi Regional V PT. POS Indonesia(Persero) Bandung dengan jumlah sampel 54 orang, sedangkan penulis bertempat di Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap dengan jumlah sampel 64 orang. Nur Hayati, Sri Haryani (2016). Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, pelatihan dan variabel kepemimpinan yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif untuk variable motivasi pada indicator kebutuhan untuk berprestasi, factor yang dominan berpengaruh adalah Saya berupaya untuk selalu berprestasi baik dan mengembangkan diri, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,69. Untuk indicator kebutuhan untuk berafiliasi, factor yang dominan berpengaruh adalah Saya selalu bersemangat untuk mengejar prestasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,56. Sedangkan indicator kebutuhan untuk kekuasaan, factor yang dominan berpengaruh adalah Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,61.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2017), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Menurut As'ad (2015), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Purwanti (2015). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil seluruh 4 item pertanyaan variabel kepemimpinan valid dan reliabel, 4 item pertanyaan variabel motivasi valid dan reliabel, 7 item pertanyaan variabel pelatihan valid dan reliabel, 8 item pertanyaan variabel kinerja valid dan reliabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Prima Srandakan sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil  $Y=29.535 + 0,946X1 + 1,373X2 + 0,847 X3$  yang dilanjutkan dengan hasil uji t dan uji f dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Nur Hayati, Sri Haryani (2016). Hasil uji asumsi klasik multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas, tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi, dan tidak terdapat autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, pelatihan dan variabel kepemimpinan yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif untuk variable kepemimpinan pada indikator visooner,, factor yang dominan berpengaruh adalah Atasan saya berpandangan jauh kedepan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Pada indikator penuh perhatian, factor yang dominan berpengaruh adalah Pimpinan mengedepankan seluruh masukan bawahan dalam mengambil keputusan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,65. Sedangkan untuk indikator intelektual, factor yang dominan berpengaruh adalah Pimpinan dalam menyelesaikan masalah yang ada menggunakan data dan fakta yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepemimpinan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,64.

### **Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Pelatihan (X1).

Pada Kantor pertanahan ada beberapa diklat yang diselenggarakan oleh BPN/ATR yaitu Diklat Kepemimpinan dan Diklat Teknis.

- a. Diklat kepemimpinan
  - Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
  - Pelatihan Kepemimpinan Administrator
  - PKTBT
- b. Diklat Teknis
  - Pelatihan Zona Integritas
  - Pelatihan Reforma Agraria
  - Pelatihan PTSL
  - Pelatihan RDTR
  - Pelatihan Kuasa Hukum
  - Pelatihan Pengadaan Tanah
  - Pelatihan E.Sosialisasi PTSL
  - Pelatihan Pengumpulan Dat Yuridis PTSL

- Pelatihan e-office
- Pelatihan Anti Korupsi
- Pelatihan Comptence Based Internal
- Pelatihan Budaya Kerja
- Pelatihan Layanan Elektronik
- Pelatihan Reformasi Birokrasi
- Pelatihan Transformasi Digital

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan yang dilakukan, semakin baik motivasi pegawai dan semakin baik system kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap sebesar 92,7%
3. Variabel Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

### **SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan terdapat beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Perlu memperbanyak pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BPN seperti diklat kepemimpinan dan Diklat Teknis untuk memperkuat keterampilan pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.
2. Perlu pemberian Motivasi utamanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yang dapat mendorong pegawai lain untuk bekerja optimal agar mendapatkan penghargaan
3. Perlu peningkatan kepemimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap khususnya peningkatan visioner pemimpin

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Rosda
- Anoraga, Pandji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

- Apandi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung. Masters Thesis, Universitas Lampung.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Bastian, I. 2015. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Edi Marsono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Tentang Kinerja Pegawai Administrasi Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung). Masters Thesis, Universitas Lampung.
- Manullang, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Meyta Indraswari. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Mohammad, Aris Nuraini dan Lilik Siswanta. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Universitas*. PGRI Yogyakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Nur Hayati, Sri Haryani (2016). Pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PD BPR Bank Jogja Yogyakarta.
- Palan, R, 2017. *Competency Management. Teknik Mengimplikasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal, Penerbit PPM, Jakarta.
- Pasolong., H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2014. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Wahyuningrum, I. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Semarang*, 1-11.
- Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Yukl, Gary (2013) *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson
- Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks