

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Eriek Gunawan, Nurdin Brasit, Didiek Handayani Gusti

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia

e-mail : [erickguntur21@gmail.com](mailto:erickguntur21@gmail.com). [nurdinbrasit@gmail.com](mailto:nurdinbrasit@gmail.com). [didiek@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:didiek@stienobel-indonesia.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada bulan Maret 2021. Populasi penelitian ini adalah Personil Satuan Polisi Pamong Praja berjumlah 260 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode random sampling dari total populasi dengan sampel sebanyak 72 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

*This study aims to analyze the effect of employee training and development on performance through work motivation at the Civil Service Police Unit, Selayar Islands Regency. This research approach uses quantitative research conducted in March 2021. The population of this research is the Civil Service Police Unit Personnel totaling 260 people. The sample selection in this study was conducted using random sampling method from the total population with a sample of 72 people. The results showed that there was a positive and significant effect of training on employee performance at the Civil Service Police Unit, Selayar Islands Regency, there was a positive and significant influence on Employee Development on Employee Performance at the Civil Service Police Unit of Selayar Islands Regency, there was a positive and significant influence on motivation on employee performance. in the Civil Service Police Unit of Selayar Islands Regency, there is a significant effect of Training on Employee Work Motivation at the Selayar Islands Regency Civil Service Police Unit, there is a positive but not significant influence on Employee Development on Employee Work Motivation at the Civil Service Police Unit of Selayar Islands Regency, there is a positive influence and significant Training on Employee Performance through Work Motivation at the Civil Service Police Unit, Selayar Islands Regency, there is a positive but not significant effect on Employee Development on Kine rja through Work Motivation at the Civil Service Police Unit of the Selayar Islands Regency.*

**Keywords:** *Training, Employee Development, Work Motivation, EmployeePerformance*

**PENDAHULUAN**

Di era persaingan yang kompetitif saat ini, setiap organisasi/ perusahaan tentunya mempunyai target serta tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/ perusahaan tersebut harus berupaya mengatasi semua masalah yang menjadi kendala. Salah satu masalah utama dalam menjalankan organisasi/ perusahaan adalah menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah merupakan aset penting setiap organisasi/ perusahaan yang menjamin bagaimana perusahaan tersebut dapat bertahan. Organisasi/ perusahaan dituntut semaksimal mungkin untuk dapat mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai upaya mendukung keberhasilan organisasi/ perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran dan fungsinya.

Untuk menjamin berjalannya organisasi/ perusahaan, karyawan/ pegawai dituntut dapat bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu setiap pegawai/ karyawan tentu saja harus dibekali pelatihan dan pengembangan sehingga dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih baik guna tercapainya prestasi kerja yang baik. Pada kondisi seperti ini maka manajemen sumber daya manusia adalah merupakan solusi dan jalan keluar bagaimana mengelola SDM tersebut.

Melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan/ pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan (skill) pegawai dan juga akan memberikan penyegaran akan pengetahuan - pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan yang ada saat ini. Pelatihan (training) adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan/ pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan/ pegawai menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi produktifitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu perangkat daerah yang oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memiliki tugas pokok menjaga terciptanya keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat serta penegakan peraturan daerah/peraturan kepala daerah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah/ peraturan kepala daerah serta perlindungan masyarakat tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal, profesional karena setiap tindakan yang diambil oleh Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kepulauan Selayar baik tindakan yustisial dan non yustisial adalah merupakan tindakan yang berakibat hukum baik bagi masyarakat yang melakukan pelanggaran maupun bagi aparat Satuan Polisi Pamong Praja guna menjamin berjalannya roda pemerintahan dan terciptanya rasa aman ditengah-tengah masyarakat.

Pelatihan dan Pengembangan sangat diperlukan bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok di pemerintahan khususnya di bidang penegakan peraturan daerah, kurangnya kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja pegawai dengan banyaknya kesalahan dalam

melakukan pekerjaan dan tindakan yang tidak sesuai prosedur. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai ujung tombak pelaksanaan penegakan peraturan daerah serta ketentraman dan ketertiban umum. Pentingnya kualitas pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi, mendorong manajemen/ pimpinan untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar melalui pelatihan dan pengembangan serta pemberian motivasi kerja kepada seluruh pegawai yang merupakan variabel utama.

Disamping pelatihan dan pengembangan, pegawai juga diharapkan memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja guna menghasilkan output atau hasil kerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari diri pribadi pegawai sendiri maupun dari organisasi/ institusi tempatnya bekerja. Pemberian motivasi ini dimaksudkan agar pegawai dapat mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya sebagai upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi/ perusahaan.

Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan atasan, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Motivasi menurut Mangkunegara (2014) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai organisasi yang mempunyai visi menciptakan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat yang dijabarkan dalam visinya yakni Peningkatan Penegakan Hukum Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dan Keputusan Kepala Daerah, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif, profesional dan bertanggungjawab, memiliki jiwa kepemimpinan, serta mampu memanfaatkan semua informasi yang ada dengan tepat dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

Suwatno, Priansa (2011), mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah saat bekerja. Ada dua golongan motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar diri karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

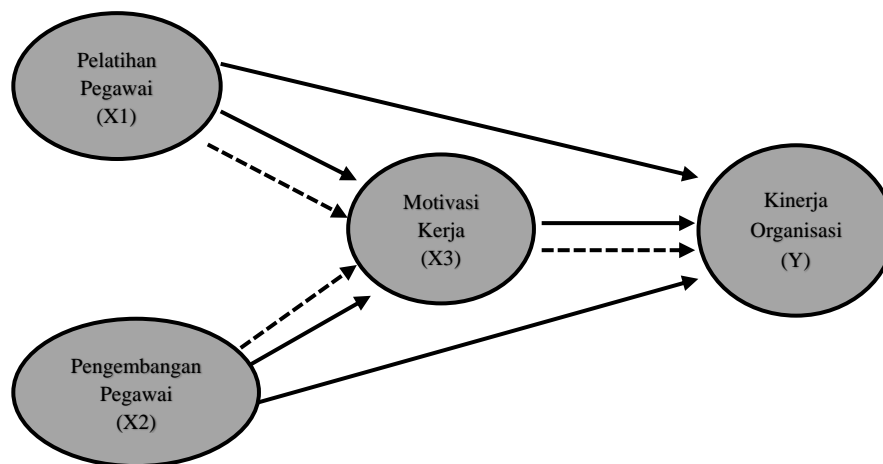
Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Usaha pencapaian

tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda. Disamping itu, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya, kebutuhan ini dapat dipancang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku seseorang.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan di atas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya adalah pelatihan, pengembangan, serta motivasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut.

Dari penjelasan teori di atas, penulis merumuskan atau membuat suatu hubungan dari variabel-variabel yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

- > : Pengaruh Langsung (H1, H2,H3,H4,H5)
- - - - -> : Pengaruh Tidak Langsung (H6, H7)

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : diduga pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
- Hipotesis 2 : diduga pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
- Hipotesis 3 : diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
- Hipotesis 4 : diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 5 : diduga pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis 6 : diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja

Hipotesis 7 : diduga pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar melalui motivasi kerja

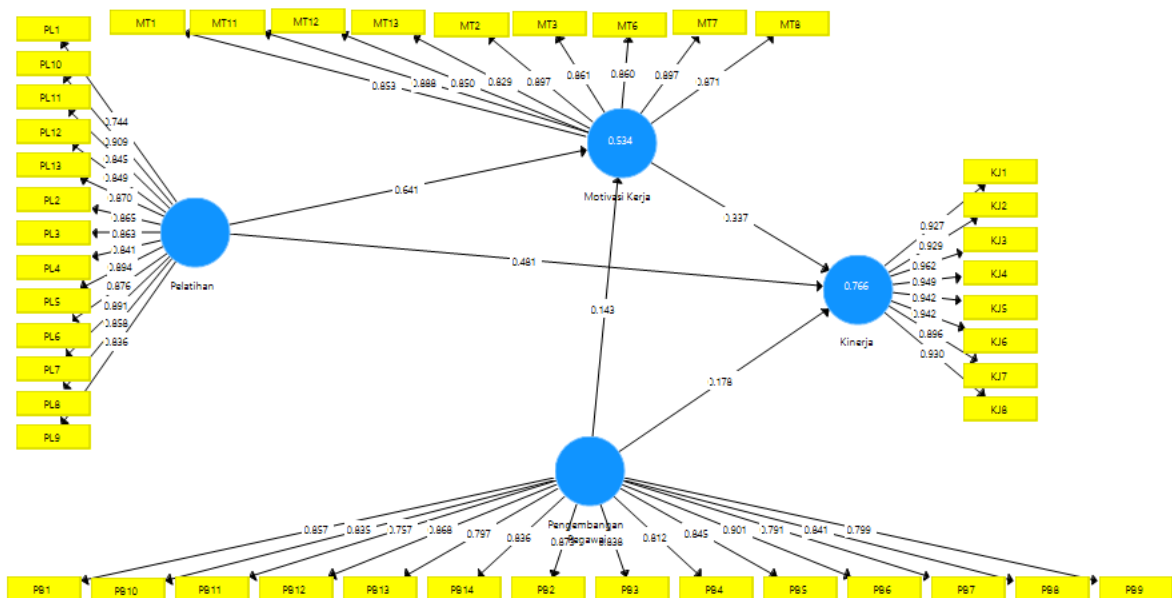
**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai April 2021 dengan jumlah sampel pegawai sebanyak 75 orang dari populasi sebanyak 260 irang Personil Satpol.PP. penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode analisis jalur “path analysis” untuk menguji hipotesa yang telah ditentukan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan olah data menggunakan Smart PLS 3.0 diperoleh hasil sebagai berikut :



Mendasari hasil olah data Smart PLS 3.0 di atas, dapat digunakan 2 (dua) model evaluasi yaitu :

**A. Mengevaluasi Outer Model**

Evaluasi outer model dapat digunakan empat kriteria pengujian yaitu :

- 1) *Convergent Validity* yaitu indikator dianggap reliabel apabila nilai korelasi > 0,70. Faktor loading pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai korelasi > 0,70, hal ini berarti indikator dapat dianggap reliabel.
- 2) *Discriminant Validity* yaitu variabel dikatakan valid apabila Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variable nilainya > 0,50.

Tabel 1. Discriminant Validity  
Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja	0,874	Valid
Motivasi Kerja	0,753	Valid
Pelatihan	0,736	Valid
Pengembangan Pegawai	0,694	Valid

*Data Diolah : 2020*

Dari hasil olah data diperoleh nilai AVE dari variabel Kinerja > 0,5 atau sebesar 0,874, untuk nilai variabel Motivasi Kerja > 0,5 atau sebesar 0,753, untuk nilai variabel Pelatihan > 0,5 atau sebesar 0,736 dan untuk nilai variabel Pengembangan Pegawai > 0,5 atau sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

- 3) *Composite Reliability* yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70.

Tabel 2. Composite Reliability

Construct Reliability and Validity	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja	0,982	Valid
Motivasi Kerja	0,965	Valid
Pelatihan	0,973	Valid
Pengembangan Pegawai	0,969	Valid

*Data Diolah : 2020*

Berdasarkan hasil olah data tersebut di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel Kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,982, motivasi Kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,965, Pelatihan > 0,7 yaitu sebesar 0,973 dan Pengembangan Pegawai > 0,7 yaitu sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

- 4) *Cronbach's Alpha* yaitu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* pada setiap variabelnya nilainya > 0,7.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Construct Reliability and Validity	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,979	Valid

Motivasi Kerja	0,959	Valid
Pelatihan	0,970	Valid
Pengembangan Pegawai	0,966	Valid

Data Diolah : 2020

hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,979, Motivasi Kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,959, Pelatihan > 0,7 yaitu sebesar 0,970 dan Pengembangan Pegawai > 0,7 yaitu sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### B. Mengevaluasi Inner Model

Evaluasi inner model terdiri dari *path coefficient*, Uji *goodness of fit* (*f Square* dan *Q square*) dan Uji Hipotesa yaitu sebagai berikut :

- 1) *Path Coefficient*, berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa besar pengaruh Pelatihan, Pengembangan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,766 atau 76,6 % sedangkan besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,534 atau 5,34 %. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif.
- 2) Penilaian *Goodnes of fit*, diketahui dari nilai *Q Square*. untuk mengetahui nilai *Q Square*, penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q\ Square &= 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,766)(1-0,534) \\
 &= 1 - (0,234)(0,466) \\
 &= 1 - 0,109 \\
 &= 0,891
 \end{aligned}$$

berdasarkan hasil perhitungan *Q Square* diperoleh hasil sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 89 %, sedangkan sisanya 11 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut, maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik

- 3) Uji Hipotesis, terdiri dari pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung dengan melihat t Statistics dan P Values. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila t statistik > 1,993 berarti pengaruh dari variabel adalah signifikan. Dan selanjutnya melalui hasil P Value yang diperoleh apabila nilainya pada setiap variabel < 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak. Sedangkan pengaruh positif atau negative dapat dilihat melalui Original Sample.

#### a. Pengaruh Langsung

Pengujian ini mengajukan sebanyak 7 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis bootstrapping dimana apabila nilai t statistik > 1,993 maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil nilai P Value yang diperoleh apabila nilainya pada setiap variabel < 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan pengaruh positif atau negative dapat dilihat melalui Original Sample. Adapun ringkasan pengujian langsung ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan Kinerja (H1) →	0,481	5.006	0.000	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai Kinerja (H2) →	0.178	2.252	0.000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja Kinerja (H3) →	0.337	3.924	0.000	Positif Signifikan
Pelatihan Motivasi Kerja (H4) →	0.641	7.299	0.025	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai Motivasi Kerja (H5) →	0.143	1.260	0.208	Positif Tidak Signifikan

*Data Diolah : 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dapat diketahui bahwa nilai  $t$  statistik dari pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja (H1) lebih besar dari  $t$  tabel (1,993) yaitu sebesar 5,006 dengan pengaruh sebesar 0,481 dan  $P$  Value  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 1 (H1) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung nilai  $t$  statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja (H2) lebih besar dari  $t$  tabel (1,993) yaitu 2,252 dengan pengaruh sebesar 0,178 dan  $P$  Value  $< 0,05$  yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 2 (H2) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung nilai  $t$  statistik dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja (H3) lebih besar dari  $t$  tabel (1,993) yaitu 3,924 dengan pengaruh sebesar 0,337 dan  $P$  Value  $> 0,05$  yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 3 (H3) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung nilai  $t$  statistik dari pengaruh langsung Pelatihan terhadap Motivasi Kerja (H4) lebih besar dari  $t$  tabel (1,993) yaitu 7,299 dengan pengaruh sebesar 0,641 dan  $P$  Value  $> 0,05$  yaitu 0,025 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 4 (H4) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung nilai  $t$  statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja (H5) lebih kecil dari  $t$  tabel (1,993) yaitu 1,260 dengan pengaruh sebesar 0,143 dan  $P$  Value  $> 0,05$  yaitu 0,208 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 5 (H5) ditolak.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung



Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6) dan pengaruh tidak langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7).

Tabel 5  
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung  
(indirects effects)

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pelatihan Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6) →	0.216	3.006	0.003	Positif Signifikan
Pengembangan Pegawai Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7) →	0.048	1.295	0.196	Positif Tidak Signifikan

Data Diolah : 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai t statistik pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H6) lebih besar dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 3,006 dengan besar pengaruh 0,216 dan P Value < 0,05 sebesar 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan, maka Hipotesa 6 (H6) diterima.

Nilai t statistik pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (H7) lebih kecil dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 1,295 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja adalah positif tapi tidak signifikan, maka Hipotesa 7 (H7) ditolak.

## PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar (H1).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Yang berarti bahwa dengan dibekalinya pelatihan kepada pegawai maka akan memberikan pengetahuan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan secara nyata akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ajimat et al., (2020) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain dilakukan oleh Adianto et al., (2019) yang telah meneliti Pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan, dan didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar bahwa dalam melaksanakan tugas penegakan Peraturan Daerah dan pelaksanaan fungsi ketentraman dan ketertiban umum, Pelatihan yang didapatkan pada saat diangkat menjadi Personil Satuan Polisi Pamong Praja sangat membantu personil dalam melaksanakan tugas di lapangan serta berpedoman pada standar operasional prosedur yang ada sehingga pekerjaan berjalan lancar dan resiko dapat dihindarkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin meningkat dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar (H2).

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh dari pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar memerlukan pendidikan lanjutan berupa pengembangan teknis sebagai bekal melaksanakan tugas saat ini dan yang akan datang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020), Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nkechi dan Dialoke (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar dalam melaksanakan tugas khususnya terkait Penegakan Peraturan Daerah (Pro Justicia) hanya dapat dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang memiliki kualifikasi tertentu sehingga tidak semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang dapat melakukan penindakan penegakan peraturan Daerah, sehingga Pengembangan Pegawai menjadi sangat penting karena setiap tindakan yang dilakukan oleh personil Satuan Polisi Pamong Praja memiliki resiko hukum yang dapat diterima personil baik pribadi maupun institusi. Resiko tersebut dapat berupa tuntutan akan Pra Peradilan, ganti kerugian dan bahkan sampai pada hukuman badan.

Hingga saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar hanya memiliki 1 (satu) orang pegawai yang memiliki kualifikasi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sehingga dari segi kuantitas masih sangat kurang. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya SDM yang berkualifikasi Sarjana (S1) di Satuan Polisi Pamong Praja sehingga kedepan Pemerintah Daerah melalui kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar perlu melakukan peningkatan SDM personil berupa pengembangan pegawai atau penambahan personil dengan pendidikan Sarjana (S1).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar (H3).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin baik kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Dengan adanya pemberian motivasi

baik motivasi positif maupun motivasi negatif kepada pegawai dapat mendorong pegawai lebih giat bekerja sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan dari hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar kepada kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat dilihat dari variabel pertanyaan yang mayoritas menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terkait gaji, jaminan kesehatan dan fasilitas yang didapatkan selama bekerja masih sangat minim dibanding dengan beban pekerjaan yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda F (2020), dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Salman F (2020), menguraikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan Andi Lidia Hardi (2021) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014), Ayundasari et al., (2017) Theodoran (2015), Ibrahim (2017) Bismantara (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. (H4)<sub>w</sub>

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini membuktikan bahwa personil Satuan Polisi Pamong Praja setuju dengan perlunya pemberian pelatihan karena dapat membantu meningkatkan motivasi kerja personil. Hal ini dikarenakan personil Satuan Polisi Pamong Praja merasa lebih dapat menguasai atau mendapatkan skill serta pengetahuan yang nantinya menunjukkan efektifitas, produktifitas, dan kualitas dari personil dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai anggota satuan polisi pamong praja yang berguna untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gustiansyah S.W.P. (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari penelitian yang penulis lakukan, masih terdapat penempatan personil yang tidak sesuai dengan bidang yang sesuai dengan bidang dan kemampuan dasar yang dimiliki dan tentu saja hal tersebut menyebabkan suatu pekerjaan yang ditanganinya kurang efektif dan dapat menghambat tujuan dari organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Perlakuan pemberian motivasi kerja dianggap juga kurang adil, karena program pelatihan yang sama walaupun terdapat bidang-bidang yang berbeda. Hal ini menyebabkan beberapa personil merasa kurang mendapatkan motivasi karena diberikan pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang sedang diperolehnya.

5. Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar (H5).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Kepulauan Selayar ikut meningkatkan motivasi kerja pegawai tapi tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain tetapi hanya pada penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai..

Hal tersebut dipengaruhi oleh kebijakan internal dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar yang tidak secara merata memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mendapatkan pengembangan karir sehingga tidak semua pegawai memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu saja pengembangan pegawai berpengaruh sangat besar dan positif dan signifikan, artinya dengan adanya pengembangan pegawai yang baik dan merata maka pegawai akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahmud et al. (2018), Dewi dan Utama (2016) menyatakan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar melalui Motivasi Kerja (H6).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja personil Satpol.PP akan baik dan meningkat jika mendapatkan pelatihan yang memadai karena dapat memotivasi personil Satpol.PP untuk bekerja maksimal sehingga kinerja personal maupun organisasi dapat meningkat, disamping walaupun personil Satpol.PP juga mendapatkan pelatihan yang memadai tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas dilapangan tidak akan berjalan maksimal. Dengan kata lain, bahwa tinggi rendahnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja personil Satpol.PP.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kiki 2020); (Arfah et al. 2019) bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

7. Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar (H7).

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai ikut meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, namun tidak dapat digeneralisasi pada populasi yang lain melainkan hanya pada sampel penelitian ini.

Pengembangan Pegawai secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana Nilai t statistik dari pengaruh langsung Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1.993) yaitu 2,252 dengan pengaruh sebesar 0,178 dan P Value < 0,05 yaitu 0,000, sedangkan jika dimediasi oleh Motivasi Kerja maka pengaruhnya berkurang dimana Nilai t statistik pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih

kecil dari t tabel (1,993) yaitu sebesar 1,295 dan P Value > 0,05 yaitu sebesar 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja melalui Motivasi Kinerja adalah positif tapi tidak signifikan. Hal ini berarti Motivasi sebagai variabel intervening tidak berperan penuh tetapi hanya sebagian atau parsial mediasi. Dengan kata lain bahwa pengembangan pegawai tidak terlalu berpengaruh memberikan dampak besar kepada kinerja pegawai jika dimediasi oleh motivasi yang berarti bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja tidak terlalu bergantung pada tingkat motivasi dari pegawai itu sendiri dan pengembangan pegawai.

Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh pengembangan pegawai terhadap Kinerja pegawai tetapi tidak signifikan yang berarti bahwa dari sebagian populasi yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat motivasi dari pegawai tersebut dan juga tingkat pengembangan pegawai.

Indikator yang memiliki rata-rata terendah dari variabel pengembangan pegawai adalah atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mengikuti pengembangan karir. Dari indikator tersebut, sebaiknya atasan memberikan dukungan kepada karyawan guna memperoleh kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengembangkan karir, apalagi mengingat mayoritas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Pegawai Harian Lepas (PHL) atau Pegawai Tidak Tetap (PTT). Hal ini tentu saja sangat berpengaruh pada motivasi pegawai dalam bekerja, karena pegawai tersebut sangat berharap diberikan kesempatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil/ASN.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pentingnya pimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar untuk fokus pada pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang S,S. (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

5. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar;
7. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adianto et. al. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
- Adinda F. et.al. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal online Program Studi Pengembangan Ekonomi Vol.5 2020.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Andi Lidia. H, Muhammad Idris & Didin (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol.2 Nomor 2. 162-171. 2021
- Arofah, R. U., Haryadi, & Nurfitri, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018. Journal & Proceeding (JP) FEB UNSOED, 9(1), 491–505.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Wirawan, D. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self Efficacy Mediated by Job Satisfaction. Journal of Applied Management, 3(4).
- Bangun W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect Of Motivation On Employee Productivity : A Study Of Manufacturing Companies in Nnewi. Jurnal Of Managerial Studies and Research.
- Candra, Galih K, et.al. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatohan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang". Malang: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Volume 21 Nomor 1. 2015
- Desi, Permata S, et.al. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Volume 1. 2020
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. E-Jurnal Manajemen Unudurnal Manajemen Unud, 5(9), 2302–8912.
- Edinson, Emron. Yohni anwar, Imas Komariyah. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia; Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eko Wahyu Widayat. 2010. Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dundkindo Lestari Cabang Medan.

- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Galih Candra Kusuma, Mochmad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*.
- Gebot Agung Busono. 2016. *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*.
- Gustiansyah et.al. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas IIB Mojokerto"
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS, 2018.
- Handoko, T. Hani. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, A.A. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study ini Hormuud Company ini Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*. 7(1):17009-17016., 7(1), 24-25.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kiki Kurnia R. 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. HERFINTA FARMA AND PLANTATTION Medan*.  
(<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14721> diakses Mei 2021)
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa barat Utara (Witel Bekasi). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 201-213.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v513.12167>
- Mahmud, A., Abbas, B., & Rahmatia, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1(79), 1–23. Retrieved from <http://journal.stie-66ac.id/index.php/sigmajob>
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marsono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bogor: In Media
- M. Irzal, I.S.Saerang, R,J,Jopie. 2017. *Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawarna.Com*
- Ni Komang Sisi Sania Natalia et.al. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja". *E-Jurnal Manajemen Vol.0 No.4*. 2020.
- Nkechi, P.A.J., & Dialoke, I. (2017). *Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staggs of Michael Okpara*

- University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies, 5(7), 8-18. <https://doi.org/10.12816/0037246>
- Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M Wright. 2011. Fundamental of Human Resource Management, Forth Edition. New York: Mcgraw-Hill Comanies Inc.
- Pamela, A.), & Oloko . 2015. Effect of Motivation On Employe Permormance Of Commercial Bank in Kenya: a case study of Kenya Cooomercial Bank in Migori Country. Jurnal Of Human Resourch Studies 5.
- Prawirosentono, S & Primasari, D. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan. Yogyakarta; BPFE.
- Putra. 2020. Pengertian Motivasi : Fungsi Tujuan dan Jenis-Jenis teori Motivasi. (<http://salamadian.com>, diakses ..... Agustus 2020)
- Rachmawati, Rr Watie. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung." Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa 9 (1): 16.
- Raharjo, R. P., Hamid, D. and Prasetya, A. 2014. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang).
- Rivai, Veitzal et al. 2011. Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil/ Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2011 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Bisnis. Alvabeta, CV.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011 Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Agora, 3(2), 187-195.
- Verra Nitta Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.
- Wilson, Bangun. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Winardi, J. 2011. Motivasi Dana Pemoativasian Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.