

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROPINSI SULAWESI SELATAN

Nasly^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nasly@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. 2) pengaruh secara simultan Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 85 orang pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. 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 menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan mampu meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan Dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze 1) partially the influence of work motivation, training and leadership on employee performance at the South Sulawesi Province Cooperative and SME Service. 2) the simultaneous influence of work motivation, training and leadership on employee performance at the South Sulawesi Province Cooperative and SME Service. 3) the most dominant variable influencing employee performance at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service.

This research was conducted on employees at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. The sample was determined using saturation, namely 85 employees at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially work motivation, training and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi Province Cooperative and SME Service. This means that work motivation, training and leadership are able to improve employee performance at the South Sulawesi Province Cooperative and SME Service. Simultaneously, work motivation, training and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. Partially, it shows that the work motivation variable has a dominant influence on employee performance at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service. This shows that the better the motivation, the more employee performance at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Service will improve.

Keywords: Work Motivation, Training, Leadership and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki

oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2001). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta strategi organisasi yang efektif (Hidayat, M., 2022).

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai biasanya dipengaruhi oleh beberapa variable antara lain yaitu motivasi kerja, kemampuan (kompetensi) dan kepemimpinan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyaicara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Rivai (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuanindividu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasmedan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk meberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam

organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada Motivasi Kerja untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan.

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2013). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi Kerja pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afiliasif dan demokratis (Goleman, 2012:25).

Visioner adalah gaya memimpin dengan mengedepankan visi yang termanifestasi dalam bentuk mendelegasikan tugas dengan jelas kepada bawahan, menekankan hasil dan tujuan organisasi serta mengembangkan pandangan yang transparan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai. Membimbing adalah mengarahkan bawahan dengan cara menetapkan kebijakan dalam menyediakan perlengkapan, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan dan memberikan saran serta arahan atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Berafiliasif adalah aktivitas membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan agar meningkatkan prestasi kerja, bersikap ramah dalam melakukan pendekatan kepada bawahan demi kelancaran tugas dan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Bersikap demokratis adalah sikap melibatkan bawahan di dalam proses penentuan kebijakan yang termanifestasi dalam bentuk melakukan pendekatan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka bersama bawahan, menerima masukan dalam menentukan kebijakan dan bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.

Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah Motivasi

Kerja atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2014). Kinerja organisasi adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di organisasi tersebut.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi - fungsi manajemen, juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Organisasi yang bisa mewujudkan visi misi dan tujuannya adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja yang tinggi dari pegawainya. Kinerja menjadi penting bagi keberlangsungan setiap organisasi.

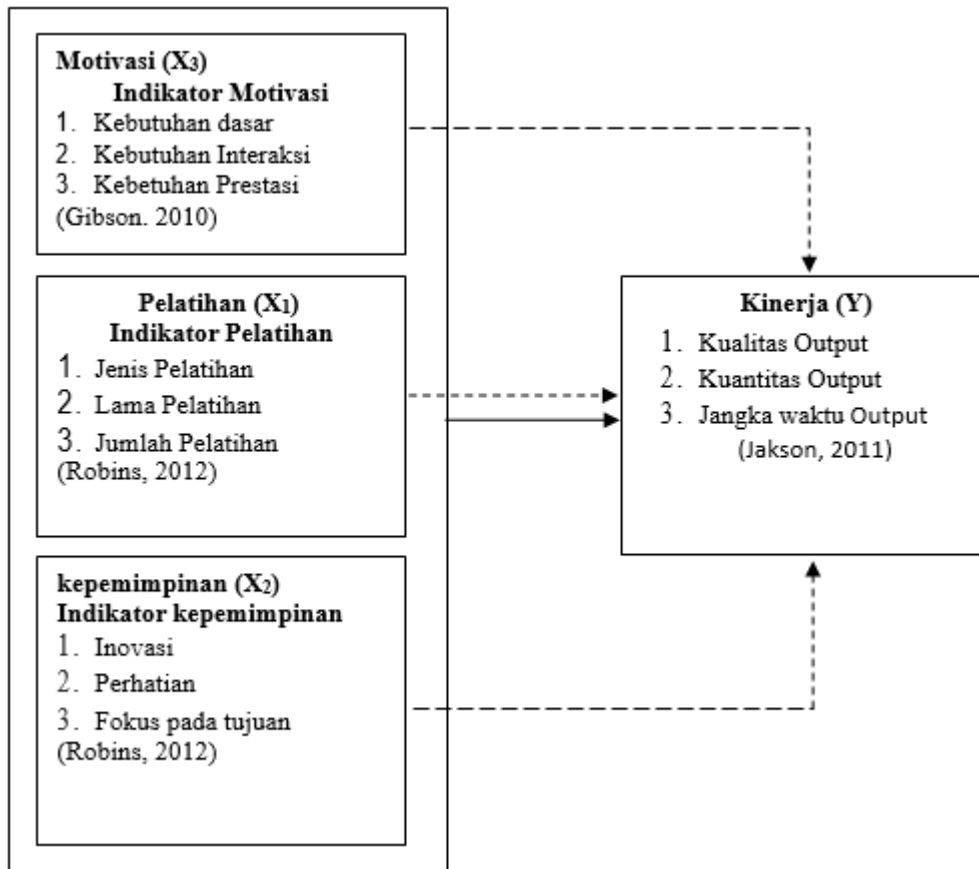
Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut :

Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dan pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh, seorang manajer dapat mengarahkan seorang bawahan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi bawahan dalam menentukan dan bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja, Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.
3. Motivasi kerja paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian juli sampai agustus 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan sebanyak 85 orang. Penentuan sampel dalam penelitian

ini dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu, seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 85 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi kerja (X1)			
X1.1	0,879	0,213	Valid
X1.2	0,843	0,213	Valid
X1.3	0,777	0,213	Valid
X1.4	0,887	0,213	Valid
X1.5	0,888	0,213	Valid
X1.6	0,875	0,213	
Pelatihan (X2)			
X2.1	0,900	0,213	Valid
X2.2	0,921	0,213	Valid
X2.3	0,891	0,213	Valid
X2.4	0,888	0,213	Valid
X2.5	0,916	0,213	Valid
X2.6	0,895	0,213	
Kepemimpinan (X3)			
X3.1	0,859	0,213	Valid
X3.2	0,917	0,213	Valid
X3.3	0,913	0,213	Valid
X3.4	0,907	0,213	Valid
X3.5	0,861	0,213	Valid
X3.6	0,894	0,213	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,868	0,213	Valid
Y2	0,842	0,213	Valid
Y3	0,923	0,213	Valid
Y4	0,840	0,213	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Y5	0,896	0,213	Valid
Y6	0,918	0,213	Valid
Y7	0,910	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,213. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,923	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,952	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,947	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,949	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,278			
Motivasi kerja (X1)	0,449	5,321	1,989	0,000
Motivasi kerja(X2)	0,397	3,957	1,989	0,000
Kepemimpinan (X3)	0,234	2,493	1,989	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,278 + 0,449X_1 + 0,397X_2 + 0,234X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 2,278. Artinya jika variabel Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), dan kepemimpinan (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,278.
2. Variabel Motivasi kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,449. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,449.
3. Variabel pelatihan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,397. Artinya pelatihatam (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,397.
4. Variabel kepemimpinan (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,234. Artinya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,234.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Motivasi kerja (X1)	5,321	0,000
Pelatihan (X2)	3,957	0,000
Kepemimpinan (X3)	2,493	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

- a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian Motivasi kerja(X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 5,321 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $5,321 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

- b. Pengaruh pelatihatam terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 3,957 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan

derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,957 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

- c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dengan nilai thitung sebesar 2,493 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,493 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung $>$ dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.178	3	92.059	51.731	.000 ^b
Residual	78.301	44	1.780		
Total	354.479	47			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 51,731 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $51,731 >$ ftabel sebesar 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan .

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi kerja (X1)	0,397	0,000
Pelatihan (X2)	0,385	0,000
Kepemimpinan (X3)	0,211	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kepemimpinan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan adalah variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,397, kemudian variabel pelatihan (X2) dengan nilai 0,211, dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,211

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.946 ^a	.894	.890	1.49097

- Predictors: (Constant), X2, X1
- Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,894. hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,894 atau 89,4 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), kepemimpinan (X3) Sedangkan sisanya 11,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi kerja nilai thitung (5,321) > ttabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Riska Aryuni, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa serta menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa dengan

menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian. Selanjutnya data kuantitatif dianalisis dengan alat analisis regresi berganda melalui program Statistical Package For Social Science (SPSS) untuk mengetahui informasi tentang pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa, dan faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang dapat diberikan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa diperlukan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ilma et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) menemukan bahwa hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Rumusan tentang motivasi oleh (Robbins, 2017:50) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (prestasi kerja).

Motivasi Kerja dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai(2014) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2014).

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerjanilai thitung (3,957) > ttabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerjamemiliki pengaruh yang signifikanterhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andi Idrapati, 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian associative explanative survey. Penelitian dilakukan di Kabupaten Pinrang dan populasinya adalah pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus, yang mengambil jumlah populasi sebanyak 45 karyawan. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui gambaran dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu: pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Agus Putri Almukarrama (2022) Pengaruh Motivasi kerja Dan pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa yang berjumlah 60 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 60 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Serta sejalan dengan penelitian Ahmad, F, dkk (2022) Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2014:140), menyatakan usahamemperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepemimpinan nilai thitung (2,493) > t tabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi

Selatan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Rosnawati, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021. Populasi penelitian adalah 31 orang dosen yang mengajar di STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana populasi bertindak sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis secara individual (parsial) terhadap kinerja dosen di STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau, dengan $t_{hitung} = 3,936 > t_{tabel} = 1,99$. 2) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja dosen STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau, dengan $t_{hitung} = 0,195 < t_{tabel} = 1,99$. 3) Terdapat pengaruh secara simultan (simultan) kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau, dimana $F_{hitung} = 12,841 > F_{tabel} = 2,73$. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 atau (47,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,8% kinerja dosen dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja. Sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pimpinan didefinisikan sebagai individu yang mempunyai suatu posisi atau kedudukan yang kuat secara institusional dan mempunyai hubungan di kalangan nasional ataupun internasional. Definisi lain dari gaya pimpinan adalah kedudukan seseorang dalam suatu jabatan dalam organisasi formal yang secara sah mempunyai tanggungjawab, dan secara sah pula berwenang melaksanakan fungsi manajemen.

Menurut Alwashilah (2014: 14) kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Keadaan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena kepemimpinan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa Kepemimpinan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Pengaruh Motivasi kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2,278 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,278.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $51,731 > F_{tabel}$ 2,82. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Andar (2022) Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 45 Pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan motivasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 97,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 97,6% variabel penelitian ini dan sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kepemimpinan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan adalah variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,397, kemudian variabel pelatihan (X2) dengan nilai 0,385, dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,211

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Muh. Harun, 2022. Pengaruh Motivasi kerja Transformasional, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dinamis Jaya Properti Di Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja transformasional, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamis Jaya Properti Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2022. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada wilayah kerja PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dengan populasi sebanyak 43 orang dengan sampel sebanyak 43 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi kerja transformasional, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variable motivasi kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi kerja, pelatihan dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM

Propinsi Sulawesi Selatan.

3. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., Fitriani, L., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3, 399-412. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Moekijat. (2000). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mulawarman. (2013). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Robins. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor.
- Taslim, U. N. A., Djalante, A., & Firman, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *The Manusagre Journal*, 1(4), 621-634.