

The Effect Of Training And Work Motivation On The Performance Of Village Office Employees In Seginim District, South Bengkulu Regency

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan

Mardhiyah Dwi Ilhami¹⁾; Taufik Bustami²⁾; Gegen Prasetyo³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email:¹⁾ mardhiyah@umb.ac.id ; ²⁾ taufikbustami@umb.ac.id ; ³⁾ gegenprasetyo393@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 Mei 2023]

Revised [10 Juni 2023]

Accepted [13 Juni 2023]

KEYWORDS

Employee Training,
Motivation and
Performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan", baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 127 pegawai, dengan menggunakan teknik total sampling, yang artinya semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel pelatihan sebesar 4,843 lebih besar dari t tabel yaitu 1,960 dengan probabilitas t yakni nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari batasan signifikansi yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi kerja nilai hitung sebesar 4,536 lebih besar dari t tabel yaitu 1.960 dengan probabilitas t yakni nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari batasan signifikansi yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F hitung yaitu sebesar 256,196 lebih besar dari F tabel 2,68 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai R^2 yang didapatkan sebesar 0,805. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 80,5%.

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Training and Work Motivation on the Performance of Village Office Employees in Seginim District, South Bengkulu Regency", both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The population in this study was 127 village office employees in Seginim District, South Bengkulu Regency, using the total side technique, which means that all populations were used as research samples. Based on the t test, it is known that the calculated t value in the training variable of 4.843 is greater than the table t which is 1.960 with the probability t which is a sig value of 0.000 which is smaller than the significance limitation of 0.05. Based on the test results, the training variables have a positive and significant effect on employee performance. In the work motivation variable, the calculated value of 4.536 is greater than t table, which is 1,960 with a probability t, which is a sig value of 0.000 which is smaller than the significance limitation of 0.05. Based on the results of these tests, the variable work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, it was found that the calculated F value was 256,196 greater than F table 2.68 with a sig value of 0.000 smaller than 0.05, which showed that H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that training and work motivation together had a positive and simultaneous effect on employee performance variables. The R^2 value obtained is 0.805. This figure shows that employee performance can be explained by training and work motivation of 80.5%.

PENDAHULUAN

Manajemen sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan adanya manajemen, kinerja suatu organisasi dapat berfungsi secara optimal. Hal yang sama berlaku untuk lembaga pemerintah. Dengan manajemen yang baik, sebuah lembaga pemerintah akan dapat berkembang secara optimal sesuai dengan yang direncanakan. Manajemen pemerintahan di Indonesia sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih berkualitas. Manajemen

pemerintahan merupakan upaya internal dalam organisasi. Upaya tersebut tercermin dalam berbagai kegiatan pemerintah yang mencakup berbagai aspek kehidupan dan penghidupan warga dan komunitasnya (Sari *et al.*, 2020).

Pemerintah Desa yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang baik dan sesuai harapan. Aparatur pemerintah Desa merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pratiwi dan Ulfah, 2018).

Kinerja pegawai yang berkualitas dan profesionalisme memerlukan tindakan nyata, konsisten dan terus menerus. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan kualitas pegawai agar terampil, berkualitas dan dapat memberikan hasil yang sebenarnya adalah melalui pelatihan dan motivasi. Salah satu program yang harus dilaksanakan untuk mencapai kinerja yang berkualitas dan profesional adalah program pelatihan yang dapat menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai karena adanya peningkatan pengetahuan atau keterampilan profesional pegawai tersebut setelah mengikuti program pelatihan. Pelatihan yang dilakukan langsung oleh pemerintah diadakan di Kantor Desa yaitu BIMTEK (Bimbingan Teknis) untuk perangkat Desa. Bimbingan teknis perangkat Desa tahunan merupakan salah satu program pelatihan untuk meningkatkan kinerja atau sumber daya manusia pekerja dan perangkat Desa, karena kepala Desa dan perangkatnya memiliki tugas yang sulit. Kurangnya pelatihan profesional juga menjadi kendala, karena masih banyak pegawai yang menjalankan tugas pegawai lain yang bukan bagian dari uraian tugas atau yang tidak dapat dikatakan sesuai dengan uraian tugas dapat membantu lebih lanjut. Kurangnya motivasi pegawai juga menjadi salah satu penyebab keterlambatan pekerjaan yang telah direncanakan. Kinerja yang baik dan berkualitas tidak hanya dicapai melalui *on the job training* tetapi juga melalui motivasi, hal ini tidak hanya datang dari diri sendiri tetapi juga dari lingkungan kerja. Motivasi di lingkungan kerja salah satunya berasal dari atasan atau rekan kerja yang tercermin dari hubungan dan komunikasi yang baik antar pegawai, dan kebutuhan sekunder seperti gaji pegawai harus dibayarkan tepat waktu dan sesuai. Dengan motivasi, seorang pegawai dapat bekerja secara bertanggung jawab karena ketika seseorang termotivasi untuk bekerja mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan serius dan bersungguh-sungguh, maka pekerjaan yang lebih cepat dan mudah sehingga dapat memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan (Nurkhotimah, 2022).

Hasil penelitian Nurkhotimah (2022), menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tabelang Kabupaten Bekasi. Sedangkan hasil penelitian Rumdas *et al* (2022), menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai namun tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan kepada 21 Kepala Desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan pada Desember 2022 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seginim kurang mahir dalam menggunakan komputer saat bekerja, selain itu pegawai juga dianggap kurang disiplin terhadap waktu saat bekerja sehingga tak jarang jika ada yang datang terlambat ataupun pulang lebih awal. Berdasarkan keterangan dari beberapa Kepala Desa, pegawai sering beralasan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman seperti ruangan yang terasa sempit dan panas dikarenakan kurangnya alat pendingin ruangan seperti kipas angin.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Nursam (2017) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara umum selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas terkait dengan berbagai kapasitas, seperti hasil pekerjaan standar, tujuan atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Jamaludin, 2017). Rosmaini dan Tanjung (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah perbandingan antara pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dengan standar ketetapan yang digunakan. Mengacu pada hasil yang dicapai individu secara kualitatif maupun kuantitatif dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Azis (2018), terdapat dua indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja

Pelatihan

Menurut Bariqi (2018), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek bagi pegawai operasional buat memperoleh ketrampilan operasional sistematis. pembinaan adalah upaya yang sistematis dan terjadwal buat mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/perilaku melalui pengalaman belajar pada rangka meningkatkan efektivitas kinerja aktivitas atau aneka macam aktivitas.

Mangkunegara (2009), menyatakan terdapat enam indikator pelatihan kerja:

- Jenis pelatihan kerja
- Tujuan pelatihan
- Materi
- Metode pelatihan yang digunakan
- Kualifikasi peserta pelatihan
- Kualitas pelatih

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keadaan atau keadaan yang mendorong, merangsang atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya agar dapat mencapai tujuannya (Umar dan Norawati, 2022). Motivasi kerja adalah pemberian insentif yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, produktif dan diikutsertakan dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan (Putu, 2016).

Menurut teori Azis (2018), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- Penguasaan Orang Lain
- Tanggung Jawab
- Kondisi Kerja
- Prestasi
- Gaji

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Garaika dan Darmana (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan yang menekankan pada pengukuran hasil yang objektif dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya menggambarkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan atau membuat prediksi. Metode deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan secara sistematis dan realistik fakta-fakta atau ciri-ciri populasi tertentu (Shauma dan Achmad, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data untuk menganalisis sikap, keyakinan, pengetahuan dan karakteristik beberapa orang dalam suatu lingkungan yang mempengaruhi sistem yang ada. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang pertanyaannya diberikan ke orang di lingkungan yang disebut responden (Amanda et al., 2019). Penilaian yang digunakan pada kuesioner menggunakan skala likert.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan: (1) Analisis instrument yaitu uji Validitas dan Reliabilitas. (2) Uji Asumsi Klasik seperti uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. (3)

Analisis Regresi : Regresi Linear Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi. (4) Pengujian Hipotesis : Uji t (Uji Parsial) dan uji F (Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Normalitas Data

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov Test		
		Unstandardized Residual
N	Mean	127
Normal Parameters ^a	Std. Deviation	.0000000
	Absolute	.85741947
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	.091
		-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.242

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 2 di atas diketahui nilai signifikansi variabel penelitian yaitu $0,242 > 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

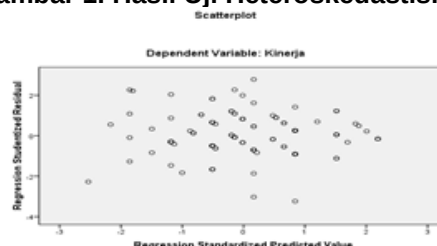
Tabel 3. Hasil Uji Multikolenieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0.164	6.086	Tidak Ada Multikolenieritas
2	Motivasi	0.164	6.086	Tidak Ada Multikolenieritas

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel bebas > 0.10 yakni nilai *Tolerance* pelatihan dan motivasi adalah 0.164. Sedangkan nilai VIF pada variabel bebas < 10 dengan nilai VIF untuk variabel pelatihan dan motivasi adalah 6.086. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak digunakan untuk pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.751	1.156		.650
	Pelatihan	.316	.065	.474	4.843
	Motivasi Kerja	.543	.120	.444	4.536

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas di dapat persamaan regresi linear berganda antara pelatihan dan motivasi kerja yaitu:

$$Y = 0.751 + 0.316 X_1 + 0.534 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 0.751 mempunyai arti jika pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai kantor desa tetap memiliki nilai 0.751.
- Koefisien regresi pada pelatihan (X_1) adalah 0.316 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel pelatihan (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai kantor desa (Y) akan naik 0.316 dengan asumsi pada variabel motivasi kerja (X_2) dianggap tetap.
- Koefisien regresi pada motivasi kerja (X_2) adalah 0.534 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai kantor desa (Y) akan naik 0.534 dengan asumsi pada variabel pelatihan (X_1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.802	.86431
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan				

Berdasarkan tabel 5 di atas di dapat nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.805. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh independen pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) yaitu sebesar 0,805 atau 80,5% , hal ini menunjukkan bahwa nilai interval koefisien korelasi determinasi berada pada 0,80 - 1,000 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Variasi variabel independen yang digunakan pada model (pelatihan dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 80,5% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Secara Parsial (t- Statistik)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji – t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.751	1.156		.517
	Pelatihan	.316	.065	.474	.000
	Motivasi Kerja	.543	.120	.444	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas diketahui nilai t_{hitung} dan t_{Sig} pada masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $t_{Sig} < \alpha$ (0,05),

maka dapat disimpulkan variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Hasil pengujian variabel pelatihan (X1) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,843 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} (4,843) > nilai t_{tabel} (1.960) dan nilai t_{sig} (0,000) < α (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Seginim abupaten Bengkulu Selatan.

Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,536 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} (4,536) > nilai t_{tabel} (1.960) dan nilai t_{sig} (0,000) < α (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pengujian Secara Simultan (F- Statistik)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji - F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.770	2	191.385	256.196	.000^a
	Residual	92.631	124	.747		
	Total	475.402	126			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis pengujian di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 256,196 > F_{tabel} (2,68) dan nilai signifikansi F_{sig} (0,000) < α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya dengan adanya pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh kantor desa dapat menambah wawasan para pegawai dan menambah kemampuan (*skill*) yang dimiliki dan secara langsung juga akan meningkatkan hasil kerja (kinerja) menjadi lebih baik. Melalui pelatihan kerja ini pegawai mampu meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih berkualitas untuk dapat diaplikasikan dalam melaksanakan tugas sebagai Pemerintahan Desa.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai kantor desa seperti hadiah (*reward*) untuk prestasi yang di dapatkan serta lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat dan hal ini yang akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Seginim Kabupaten Bengkulu Selatan. Artinya dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Saran

1. Pada variabel pelatihan, pertanyaan yang memiliki nilai terendah adalah pada pertanyaan “Mengadakan evaluasi guna mengetahui sejauh mana pegawai mampu memahami aspek-aspek yang telah disampaikan”. Maka disarankan kepada pihak Kecamatan Seginim untuk melakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan guna mengetahui apakah pegawai telah benar-benar memahami dan mampu mengaplikasikan ilmu yang di dapat saat pelatihan dalam melayani masyarakat saat bekerja.
2. Pada variabel motivasi kerja pertanyaan yang memiliki nilai terendah adalah pada pertanyaan “Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja”. Maka disarankan kepada Kepala Desa untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti melengkapi fasilitas kantor desa dan ruangan kerja yang luas dan nyaman agar para pegawai dapat nyaman saat bekerja.
3. Pada variabel kinerja pertanyaan yang memiliki nilai terendah adalah pada pertanyaan “Saya dapat bekerja sama dengan tim saat saya dibutuhkan” dan pertanyaan “Target instansi dapat saya penuhi”.
4. Disarankan kepada para pegawai untuk bisa meningkatkan kemampuan dalam bekerja tim dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang diharapkan dengan tepat waktu.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mungkin menjadi pengaruh dalam meningkat atau menurunnya kinerja pegawai, khususnya pada pegawai di kantor desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8 (1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Azis, I. (2018). Analisis Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Mattombong Kabupaten Pinrang. In *Skripsi*.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Garaika, & Darmana. (2019). Metodologi Penelitian. In *CV Hera Tech*. CV Hera Tech.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT.Remaja Rosdakarya.Bandung*.
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manageable*, 1–14.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pratiwi, U., & Ulfah, P. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Akuntabilitas Dana Desa. *Jurnal Riset Akuntansi*, 6(3), 429–440.
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Shauma, A., & Achmad, Z. A. (2015). Efektivitas Iklan Politik di Televisi (Studi Deskriptif Kuantitatif Efektifitas Iklan Politik Aburizal Bakrie Versi Motivasi Anak Indonesia Pada Pemilih Pemula di Surabaya). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 1–10.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>