

BMKG CORPU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI KELAS I RADIN INTEN II LAMPUNG

Dewi Agustina¹, Winda Rika Lestari²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika &
Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

dewiagustina544@gmail.com, windarikalestari@darmajaya.ac.id

Abstrak

Dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi, yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Demi mencapai kemajuan dan pencapaian suatu perusahaan atau organisasi, Sumber daya manusia harus lebih baik dan profesional dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan. Pelatihan merupakan cara yang diberikan untuk meningkatkan sumber daya manusia, karena selain untuk meningkatkan potensi, pegawai juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya adalah sampling sensus dimana diambil sampel sebanyak 33 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

Kata kunci: Pelatihan; Motivasi, Kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting karena keberhasilan suatu organisasi atau bisnis bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tentu diperlukan pelatihan untuk pengembangan keterampilan pribadi lebih lanjut. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas informasi dan layanan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, BMKG senantiasa beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dalam upaya pengembangan kompetensi ASN yang sejalan dengan kebutuhan organisasi maka Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BMKG merancang program terobosan yaitu *BMKG Corporate University*.

Coporate University biasa disingkat CorpU adalah sebuah sistem pengembangan kompetensi bagi pegawai berbasis analisis kebutuhan diklat (pendidikan dan pelatihan) dalam rangka mencapai target (*goals*) organisasi atau lembaga. Upaya yang harus dilakukan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan menjalankan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya pelatihan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2004:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana seorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional.

Pelatihan kepada pegawai merupakan cara yang diberikan untuk meningkatkan sumber daya manusia, karena selain untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia, pegawai juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Semakin spesifik motivasi kerja maka semakin besar pula pengaruh positif produktivitas kerja terhadap perusahaan dan semakin besar pula pengaruhnya terhadap pembentukan komitmen organisasi (Aulia, 2016).

Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II merupakan salah satu UPT BMKG yang ada di provinsi Lampung yang bertugas melaksanakan pengamatan, pengelolaan data, pelayanan jasa. Selain tugas pokok, Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II berfungsi sebagai pengamatan, pengumpulan, pengolahan, penyebaran, dan analisa data cuaca, pelayanan informasi meteorologi, serta koordinasi dengan Pemerintah daerah serta institusi terkait.

Semakin besarnya kebutuhan masyarakat dan berbagai pihak terhadap layanan informasi cuaca di Provinsi Lampung membuat pihak manajemen dan sumber daya manusia stasiun ini memperhatikan kinerja dan dampak pelatihan seluruh pegawai yang bekerja di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II. dan motivasi setiap pegawai. Dalam hal ini kinerja pegawai dapat didekati dengan menganalisis pelatihan dan motivasi yang dimiliki setiap pegawai.

Penelitian Bertujuan :

1. Untuk menentukan besarnya pengaruh pelatihan corpu terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menentukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menentukan besarnya pengaruh pelatihan corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu

organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan

Menurut Dessler (2011) dalam Wijayanto Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong (2017) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi pegawai baru atau pegawai yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat, didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

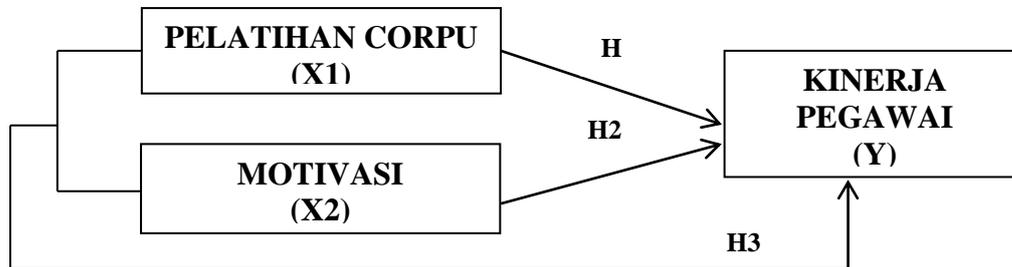
Motivasi

Motivasi kerja mengacu pada kekuatan atau motivasi dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku tertentu, yaitu kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan individunya. Motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Rivai (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai telah banyak dipelajari. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari penelitian-penelitian tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaeda dan Wald, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik pelatihan karyawan maka semakin baik dan tinggi kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Japerdi dan Lucky, 2017), bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin baik maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat. Selain itu dinyatakan juga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan (Agung et al., 2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian



Gambar. 1 Kerangka Penelitian
Sumber : Pengolahan Data, 2023

Hipotesis Penelitian

H₁: Pelatihan corpu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃ : Pelatihan corpu dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Metodologi

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kausal. Penyebab merupakan suatu hubungan sebab akibat yang terdiri dari variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013:59). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan Corpu (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suliyanto, 2017). Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung dengan jumlah 34 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suliyanto, 2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh (sampel sensus). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung yaitu sebanyak 33 responden dan tidak termasuk Kepala Stasiun.

Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan (X1) adalah proses pelatihan jangka pendek dengan menggunakan metode yang sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan terbatas.
2. Motivasi (X2) menentukan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar siap bekerjasama secara produktif serta mencapai dan melaksanakan tujuan yang telah ditentukan.
3. Kinerja seorang pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang telah dilakukan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS. Metode statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, uji F, dan uji T.

Uji Validitas

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Suatu survei dikatakan valid jika klaim survei (indikator) tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut, yaitu mengukur konstruksi atau variabel yang diteliti. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika signifikannya dibawah 0,005 (Ghozali, 2012:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Menurut Ghozali, (2016:76) suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Item kuesioner reliabel (berlaku) jika Cronbach's alpha $> 0,06$ dan tidak reliabel jika Cronbach's alpha.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat model regresi sama-sama mempunyai sebaran data yang normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik mempunyai sebaran data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas, lihat sebaran data atau titik pada diagonal dan grafik. Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk uji Normalitas oleh Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lain. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel *independent* yang diduga mempengaruhi variabel tergantungnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif. Rumus yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = koefisien regresi X₂
- X₁ = Pelatihan corpu
- X₂ = Motivasi kerja
- e = variabel lain yang tidak diteliti

Koefesien Determinasi

Uji koefesien determinasi (R²) merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Nilai diperoleh dari persentase nilai koefesien korelasi yang dikuadratkan, yang nilainya berkisar antara 0-1 (0-100%) semakin mendekati satu maka koefesien memiliki pengaruh yang besar (Amalia, 2016).

Uji Hipotesis

Uji -F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (pelatihan corpu dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 pegawai di Stasiun Meteorologi Kleas I Radin Inten II Lampung, yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Uraian mengenai responden disajikan pada tabel.1 berikut :

Variabel	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	66,6%
	Perempuan	11	33,3%
Usia	>30 Tahun	9	27,2%
	<30 Tahun	24	72,7%

Sumber : Data primer diolah

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kehandalan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung >r-tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan suatu variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai alpha cronbach >0,60.

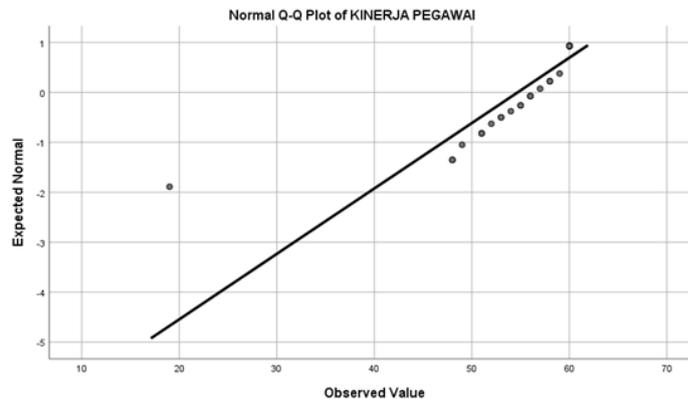
Hasil pengujian validitas dan reliabilitas data yang diuji menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai baik terhadap indikator masing-masing variabel. Core training memberikan hasil terendah pada indikator X1.2 dengan nilai 0,762. Motivasi memberikan hasil korelasi paling rendah dengan indikator X2.1 dengan nilai 8,38. Sedangkan variabel kinerja pegawai Y-6 menunjukkan hasil korelasi paling rendah dengan nilai 0,827. Hasil pengujian disajikan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X₁ Pelatihan Corpu

Variabel	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
X ₁	X _{1_1}	0.762	0.944	Valid dan reliabel
	X _{1_2}	0.740		Valid dan reliabel
	X _{1_3}	0.820		Valid dan reliabel
	X _{1_4}	0.650		Valid dan reliabel
	X _{1_5}	0.835		Valid dan reliabel
X ₂	X _{2_1}	0.838	0.951	Valid dan reliabel
	X _{2_2}	0.884		Valid dan reliabel
	X _{2_3}	0.901		Valid dan reliabel
	X _{2_4}	0.802		Valid dan reliabel
	X _{2_5}	0.902		Valid dan reliabel
Y	Y_1	0.838	0.974	Valid dan reliabel
	Y_2	0.925		Valid dan reliabel
	Y_3	0.850		Valid dan reliabel

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil olahan data 2024

Gambar 2 menunjukkan bahwa plot uji normalitas menggambarkan sebaran data di sekitar garis diagonal, dan sebaran mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-983	5		-,188	,852
Pelatihan Corpu	,669	,197	,531	3.3399	,002
Motivasi	,517	,202	,400	2.559	,016

Sumber: Hasil olahan data 2024

Tabel 3 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagaimana dapat dilihat bahwa konstanta $a = -983$, koefisien $b_1 = 0,669$, $b_2 = 0,669$.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,805	,792	3,482

Sumber: Hasil olahan data 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi diperoleh r sebesar 0,897 atau 89,7% berarti tingkat hubungan antara pelatihan corpu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hubungannya sangat tinggi, sedangkan nilai r square (r^2) diperoleh sebesar 0,805 atau 80,5% kinerja pegawai dipengaruhi pelatihan corpu dan motivasi kerja hubungannya sangat tinggi. Sisanya sebesar 19,5%.dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji -F (Simultan)

Tabel 5 Uji -F (Simultan)

ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1503,316	2	751,658	62,009	,000 ^b
	Residual	363,654	30	12,122		
	total	1866,970	32			

Sumber: Hasil olahan data 2024

Berdasarkan data pada Tabel 5 diperoleh F 62,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan antara pelatihan kewirausahaan dan motivasi kerja secara bersamaan. , yang merupakan hal yang signifikan. 0,000 atau lebih kurang dari 0,05. Artinya variabel independen berpengaruh terhadap efisiensi karyawan dalam model penelitian regresi linier berganda.

Hasil Uji-t (Parsial).

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Tabel coefficients		
Variabel	t _{hitung}	Sig.
Pelatihan corpu	3,399	,002
Motivasi kerja	2,559	,016

Sumber: Hasil olahan data 2024

Tabel 6. di memeberikan hasil Uji-t (Parsial) sebagai berikut :

1. Hasil uji signifikan (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X_1 bahwa t_{hitung} dengan nilai t_{hitung} 3.399 lebih besar dari pada t_{tabel} 0.344 kemungkinn sig 0.002, hasil ini signifikan. H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain pelatihan corpun (X_1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.i
2. Hasil uji signifikan (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X_2 bahwa t_{hitung} dengan nilai t_{hitung} 2.559 lebih besar dari pada t_{tabel} 0.344 kemungkinan sig 0.016, hasil ini signifikan H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan sehingga motivasi kerja (X_2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Corpu Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik pelatihan corpu (X_1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung. dikarenakan t_{hitung} dengan nilai t_{hitung} 3.399 lebih besar dari pada t_{tabel} 0.344 atau probabilitas sig 0.002, hasil ini berarti H_0 -a ditolak dan H_1 -a diterima, dengan kata lain pelatihan corpun (X_1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Stasiun Meteorologi Radin Inten II Lampung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik motivasi kerja (X_2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung dikarenakan t_{hitung} dengan nilai t_{hitung} 2.559 lebih besar dari pada t_{tabel} 0.344 atau

probabilitas sig 0.016, hasil ini berarti H_0 -a ditolak dan H_1 -a diterima, dengan kata lain motivasi kerja (X_2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Stasiun Meteorologi Radin Inten II Lampung.

Pengaruh Pelatihan Corpu, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian **Pelatihan Corpu (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)** Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung diperoleh F hitung adalah 62,009. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan corpu (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

5. Simpulan

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan, yaitu: simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diterima terhadap pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung selama ini ternyata mampu meningkatkan kinerja, disamping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau instansi juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap kantor yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini agar motivasi kerja menjadi perhatian khusus yang perlu lebih ditingkatkan, dan berkesinambungan kepada setiap pegawai. Pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai. Bagi pegawai lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah penurunan produktivitas. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Daftar Referensi

- [1] L. Agusta, M. Sutanto, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA," vol. 1, no. 3, 2013.
- [2] P. Pelatihan, D. A. N. Motivasi, and T. Produktivitas, "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan," vol. 5, pp. 1–7, 2017.
- [3] N. Zaeni and W. M. Ayu, "Economics and Digital Business Review Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 4, no. 2, pp. 276–292, 2023.
- [4] F. Ekonomi and U. S. Karawang, "The effect of training and motivation on the

- performance of civil servants in bpkad karawang regency," vol. 7, 2023.
- [5] R. Hermawati *et al.*, "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia," vol. 4, no. 3, pp. 319–331, 2021.
- [6] I. Pengetahuan, "Jurnal madani :," vol. 1, no. 1, pp. 77–101, 2018.
- [7] K. Karyawan, "No Title," vol. 3, no. 1, 2019.
- [8] A. Husain *et al.*, "PT . BANK SULUTGO MANADO EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 359-368," vol. 9, no. 2, pp. 359–368, 2021.
- [9] U. H. Makassar, "MM Journal STIE YPUP Makassar," vol. 2, pp. 345–356, 2021.
- [10] J. Ilmiah and G. Ekonomi, "THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION," vol. 6, no. 2, pp. 823–844, 2016.
- [11] F. Susanti, B. Butar, M. Acc, J. A. Yani, and B. Centre, "KARYAWAN," vol. 2, no. 1, pp. 103–109, 2018.
- [12] V. T. P. Sidabutar, "Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara," *J. Ilmu Pemerintah. Widya Praja*, vol. 46, no. 1, pp. 255–270, 2020, doi: 10.33701/jipwp.v46i1.814.
- [13] Y. Bintang *et al.*, "Pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja di badan pendidikan dan pelatihan provinsi gorontalo," vol. 1, no. 2, pp. 208–222, 2018.
- [14] P. Pendidikan, P. Dan, M. Terhadap, D. I. Puskesmas, and K. Temon, "KINERJA PEGAWAI," vol. 12, no. 1, pp. 59–70, 2021.
- [15] L. Belakang, "Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan semen kabupaten kediri," pp. 115–124.