

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran)

Iwan Hermawan<sup>1</sup>, Irma Bastaman<sup>2</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Galuh

Email : [irmabastaman@gmail.com](mailto:irmabastaman@gmail.com)<sup>2</sup>, [fereyunigal@gmail.com](mailto:fereyunigal@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** *Employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency is quite good with an achievement of 75.82%. And based on the results of observations at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency, it was found that employee performance was not optimal, there were delays in completing work and the work results achieved were not in accordance with the standards that had been set. Then the performance of this employee is also influenced by motivation that is not optimal due to the lack of dedication and loyalty of employees even though they have received a decent salary and the level of promotion for employees who have not been optimal. Employee performance is also influenced by education and training that is not optimal, this is because the abilities and skills possessed by employees do not match the work position given and employees have not fully mastered the work produced. This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of work motivation on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. (2) The effect of education and training on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. (3) The effect of work motivation and education and training on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. This type of research is an explanatory survey, while the technical data analysis is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. This means that if motivation is increased, then employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency will also increase. (2) Training education has a positive and significant effect on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. This means that if training education is increased, then employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency will also increase. (3) Motivation and training education have a positive and significant effect on employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency. This means that if motivation and training education are increased, then employee performance at the Mangunjaya Health Center, Pangandaran Regency will also increase.*

**Keywords:** *Work Motivation, Training Education, Employee Performance*

**Abstrak.** Kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran cukup baik dengan capaian 75,82%. Dan berdasarkan hasil observasi pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran ditemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja pegawai ini juga dipengaruhi oleh motivasi yang belum optimal yang disebabkan kurangnya dedikasi dan loyalitas pegawai walaupun telah mendapatkan gaji yang layak dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap pegawai yang berprestasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang belum optimal hal ini disebabkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan posisi kerja yang diberikan dan pegawai belum menguasai sepenuhnya pekerjaan yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. (2) Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. (3) Pengaruh motivasi kerja dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Jenis penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression).

Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula. (2) Pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula. (3) Motivasi dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika motivasi dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula.

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

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Salah satu faktor internal adalah motivasi kerja.

Reksohardiprojo (2011:132) menyatakan bahwa: Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomis.

Disamping motivasi kerja yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam kelancaran dan kesuksesan tugas yang tidak kalah pentingnya adalah pendidikan dan pelatihan. Husnan (2017 : 77) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”. Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi secara efektif. Karena pendidikan pelatihan merupakan salah satu upaya pembinaan terhadap pegawai di samping upaya-upaya lainnya dalam kerangka penyempurnaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga organisasi mempunyai pegawai yang terampil, berpengetahuan dan berkemampuan tinggi.

Pengukuran kinerja untuk pegawai negeri sipil berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka

dan sebutan a) 91 – ke atas: sangat baik, b) 76 – 90: baik, c) 61 – 75: cukup; d) 51 – 60: kurang dan e) 50 ke bawah: buruk. Miner (dalam Sutrisno, 2015 :170) menyatakan bahwa “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Utuk melihat kinerja pegawai Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Pengukuran Hasil Kinerja Pegawai Puskesmas Mangunjaya**

<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
Sasaran Kinerja Pegawai	100,00%	51,00%	Penilaian dari aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja
Orientasi Pelayanan	100,00%	79,53%	Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
Integritas	100,00%	79,35%	Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi
Komitmen	100,00%	79,93%	Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
Disiplin	100,00%	81,00%	Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
Kerjasama	100,00%	79,36%	Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
Kepemimpinan	100,00%	80,59%	Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
Rata-rata	100,00%	75,82%	Cukup Baik

Sumber : Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, 2019

Berdasarkan tabel.1.1. kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran cukup baik dengan capaian 75,82%. Dan berdasarkan hasil observasi pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran ditemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja pegawai ini juga dipengaruhi oleh motivasi yang belum optimal yang disebabkan kurangnya dedikasi dan loyalitas pegawai walaupun telah mendapatkan gaji yang layak dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap

pegawai yang berprestasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang belum optimal hal ini disebabkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan posisi kerja yang diberikan dan pegawai belum menguasai sepenuhnya pekerjaan yang dihasilkan.

Kondisi tersebut lama kelamaan akan menurunkan kredibilitas pegawai. Oleh sebab itu Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran perlu terus menerus berupaya meningkatkan kualitas pegawai agar kinerjanya optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan diadakannya program pendidikan pelatihan maka diharapkan pegawai mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Tiurlina Hasmawati Sihite (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengaruh yang signifikan Diklat terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 3) secara bersama-sama Diklat dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **B. METODE**

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasibuan (2012:141) yang berpendapat bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Selanjutnya McClelland (dalam Mangkunegara, 2017:68) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memilih motivasi berprestasi yang tinggi”.

Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Widjaja, A.W (2012:75) “Pendidikan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya Sutrisno (2015:94) menyatakan bahwa “Dengan adanya pelatihan pendidikan, para pekerja akan selalu siap menghadapi berbagai perubahan, komitmen pekerja yang meningkat, dan mereka akan memiliki rasa percaya diri yang mantap”. Notoatmodjo (2015:17-18) menyatakan bahwa “Pendidikan pelatihan bukan semata-mata bermanfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat diketahui dengan adanya pendidikan pelatihan, pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya, kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerjanya baik itu pendidikan dan pelatihan pra jabatan maupun pendidikan pelatihan dalam jabatan. Dengan demikian pendidikan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan pendidikan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67) bahwa “Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Motivasi kerja seorang pegawai, dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan maju di organisasi, karena salah satu tujuan seseorang ketika memutuskan untuk bergabung pada suatu organisasi adalah untuk bekerja dan meniti kariernya sendiri.

Selanjutnya Kemampuan seorang pegawai dapat dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Pendidikan pelatihan (Diklat) mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi secara efektif. Karena pendidikan pelatihan merupakan salah satu upaya pembinaan terhadap pegawai di samping upaya-upaya lainnya dalam kerangka penyempurnaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga organisasi mempunyai pegawai yang terampil, berpengetahuan dan berkemampuan tinggi.

Uraian yang dikemukakan, menunjukkan bahwa merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan kinerja pegawai dijadikan salah satu sasaran jangka panjang organisasi dalam rangka pelaksanaan strateginya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai dalam menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan

kontribusi positif bagi instansi. Dengan demikian motivasi kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan pendidikan pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator intrinsik dan nilai terendah pada indikator ekstrinsik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula.
2. Pendidikan pelatihan pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kemampuan instruktur dan nilai terendah pada indikator frekuensi. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula.
3. Kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas yang dihasilkan dan nilai terendah pada indikator kuantitas yang dihasilkan yang dihasilkan. Motivasi kerja dan pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya jika motivasi kerja dan pendidikan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran akan meningkat pula.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Husnan Suad. 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPF.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Reksohadiprojo, Sukanto, 2011. *Manajemen*. Yogyakarta : LPP3S.
- Rusidi dan Enas. 2011. *Metode Penelitian (Elaborasi Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Bandung : Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sukendar, Iman. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan*. Tesis. Program Pascasarjana. Program Magister Administrasi Publik. Universitas Padjadjaran. Bandung.

Sutrisno, 2015. Budaya Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group.

Widjaja A.W. 2012. Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Press.

Sumber Undang-undang:

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.