

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LAPAS KELAS IIB BIREUEN

Syuhada Farsi^{1*)} dan Evi Arief Syarifuddin²

¹ Kasubsi Pelayanan Tahanan Rutan Kelas IIB Kab. Bener Meriah

² Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: syuhada.farsi@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.345

Article history

Received:
August 27, 2023

Revised:
September 5, 2023

Accepted:
September 7, 2023

Page:
9 - 16

Keywords::
*motivation,
training,
rewards,
employee performance*

ABSTRACT: *This research was conducted on Class IIB Correctional Institution (LAPAS) employees of Bireuen Regency which aimed to analyze the effect of motivation, training and rewards on employee performance. The analytical method used is descriptive and verification analysis with multiple linear regression analysis. The results showed that (a) motivation has a significant effect on performance, (b) there is an effect of training on employee performance and (c) there is an effect of rewards on employee performance. Taken together, the factors of motivation, training and reward contribute positively to the performance of employees in Bireuen Class IIB Lapas.*

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan pada pegawai LAPAS Kelas IIB Kabupaten Bireuen yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif dan verifikasi dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat (a) pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, (b) terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan (c) terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai. Secara Bersama-sama faktor motivasi, pelatihan dan penghargaan berkontribusi positif sebesar 83,8% terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Bireuen.

Pendahuluan (Introduction)

Setiap organisasi (institusi) perlu secara periodeik melakukan pengukuran kinerja pada pimpinan dan pegawainya, melalui sistem yang sudah ditetapkan dan berupaya sebagai alat pengendalian dengan menetapkan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Dachner *et al.*, (2021), menyatakan bahwa kinerja diukur secara reliabel menhadi faktor kunci suksesnya organisasi. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja dicapai pekerja dari *job requirement* yang mengikuti *job standart*.

Pada institusi pemerintah, telah memiliki alat pengukuran kinerja dilakukan setiap akhir tahun yakni berdasarkan skala yang disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada ASN sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, terhadap perencanaan kinerja tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja tersebut dapat menggunakan rumus: 70% nilai SKP dan 30% perilaku kerja; atau 60% SKP dan 40% perilaku kerja.

Permasalahan kinerja pegawai, terus masih menjadi masalah. Terutama pada organisasi publik, seperti Dinas-dinas dalam Pemerintahan termasuk di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) yakni tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana. Terkadang bisa sesuai standar, namun tidak jarang rendahnya kinerja dibawah standar yang diharapkan.

Maka dalam usaha mencapai kinerja pegawai sesuai harapan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Dengan memperhatikan dan terus memotivasi pegawai untuk bekerja serius dan bertanggungjawab. Pihak perusahaan atau instansi berkewajiban memotivasi pekerjaannya agar berkinerja. Karyawan yang termotivasi memiliki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas untuk berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya (Zahara, Kamaruddin, Zulfikar, 2023).

Juga dengan cara memberikan pelatihan atau bimbingan teknis dan bentuk sejenisnya, dalam rangka mengasah keterampilan dan kemampuan pegawai, agar ampu berkinerja lebih baik (Mardiyah, dkk, 2022, Mirja, dkk, 2022). Karena dengan pelatihan membantu pegawai untuk memahami dan memiliki pengetahuan praktis serta cara penerapannya guna cakap terampil dan bersikap profesional dalam mencapai kinerja pegawai dan organisasi.

Upaya terus memacu kerja berbasis kinerja juga bisa dengan strategis lain seperti pemberian penghargaan atas prestasi dan loyalitas pegawai, yang akan dapat memberi kepuasan kerja, pengadaan efektivitas, motivasi dan stabilitas pegawai (Sunyoto, 2017). Penelitian Setiawan A, dkk (2022) mendukung hal tersebut. Dari sejumlah 174 pegawai yang diteliti faktor penghargaan atau *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lapas Kelas IIB di kabupaten Bireuen memiliki warga binaan yang sangat over kapasitas mendekati 500 orang dengan jumlah pegawai hanya sekitar 51 orang. Hal ini tentunya perlu kerja ekstra dan memiliki kemampuan dan kesabaran penuh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Bireuen.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Motivasi adalah suatu perangsang, dorongan dan semangat agar mau bekerja seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai (Arika dan Ahmad, 2019; Pratama dan Kusmiyanti, 2022).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang pegawai yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Karena motivasi adalah rangkaian usaha untuk memberikan kondisi tertentu, sehingga seseorang memiliki keinginan melakukan sesuatu (Eka, 2017 dalam Kamaruddin, 2022)

Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani public (Wahyuni, 2015). Penelitian Kamaruddin (2020) pada karyawan Hotel Syariah Medan, menunjukkan bahwa faktor motivasi karyawan dalam ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan organisasi, ikut mengembangkan manajemen kerja, motivasi dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pelatihan pegawai terhadap Kinerja

Gibran dan Ramadani (2021) menjelaskan pelatihan sebagai wadah bagi pegawai/karyawan, memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Bagi pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) keterampilan, kemampuan, kesabaran menghadapi warga binaan para narapidana sesuatu yang diperlukan. Sehingga untuk itu tidak cukup hanya dengan pendidikan formil yang dimilikinya, perlu adanya pemberian pelatihan berkaitan dengan kebutuhan dan keahlian kerjanya.

Sehingga secara lugas, Milah (2020) menyatakan ada tujuan umum dan khusus dengan pelatihan pegawai atau karyawan, yakni: a) Memperbaiki kinerja, b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi dan regulasi yang ada, c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar

kompeten dalam pekerjaan, dan d) Membantu memecahkan masalah operasional serta e) Dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Hubungan Penghargaan terhadap Kinerja pegawai

Penghargaan merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Prabu dan Wijayanti, 2016). Perbatasari (2017) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* diantaranya dengan memberikan insentif atau bonus.

Oleh karenanya, tujuan diberikannya penghargaan kepada setiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Jenis penghargaan ada yang bersifat material, seperti bonus, komisi, kompensasi finansial. Juga bisa bersifat penghargaan non material yaitu antara lain: kenaikan promosi pangkat dan jabatan, pemberian piagam penghargaan, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi atau sekedar pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal (Sunnyoto, 2017).

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang datanya dikuantitatifkan dengan jenis verifikatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2015).

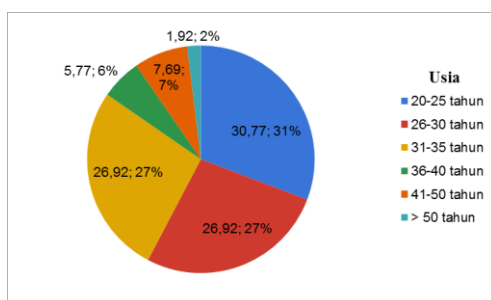
Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu Motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan penghargaan (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Variabel tersebut diukur dengan beberapa dimensi sesuai pendekatan teoritis dan empiris berikut.

Tabel 1. Variabel, Konsep dan Dimensi

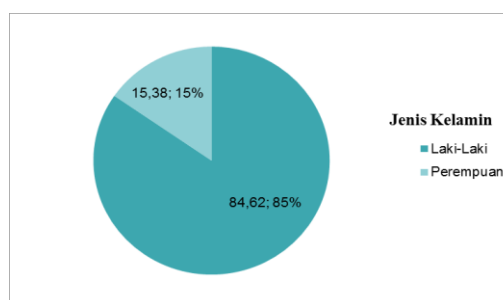
Variabel	Dimensi
Kinerja Pegawai (Y)	1. <i>Quantity of work</i> (Kuantitas kerja) 2. <i>Quality of work</i> (Kualitas kerja) 3. <i>Job knowledge</i> (Pengetahuan kerja) 4. <i>Creativeness</i> (Kreativitas) 5. <i>Cooperation</i> (Kerjasama) 6. <i>Dependability</i> (Keandalan/pertanggung- jawaban) 7. <i>Initiative</i> (Inisiatif) 8. <i>Personal Qualities</i> (Kualitas pribadi)
Motivasi (X_1)	1. <i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan prestasi) 2. <i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan afiliasi) 3. <i>Need for Power</i> (Kebutuhan Kekuasaan)
Pelatihan (X_2)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran
Penghargaan (X_3)	1. <i>Financial rewards</i> (Penghargaan Keuangan) 2. <i>Recognitions</i> (Pengakuan) 3. <i>Fringe benefits</i> (tunjangan)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

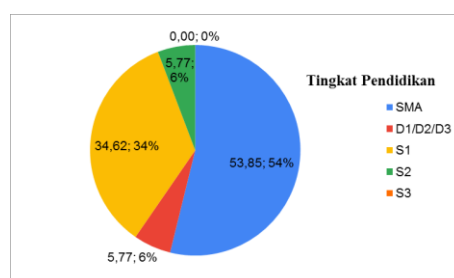
Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Bireuen yaitu sebanyak 51 orang. Dengan karakteristik berikut ini:



Gambar 1. Sebaran Usia Pegawai



Gambar 2. Jenis kelamin pegawai



Gambar 3. Tingkat Pendidikan pegawai

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Bermanfaat untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga persyaratan analisis statistik yakni terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni linieritas, normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan Analisis

Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,04669595
Most Extreme Differences	Absolute		,151
	Positive		,144
	Negative		-,151
Test Statistic			,151
Asymp. Sig. (2-tailed)			,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,157 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,148
		Upper Bound	,166
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.			

Dari hasil tes, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,157 melebihi 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh nilai toleran lebih besar dari 0,10 ($T > 0,10$) dan nilai VIF (Varian Inflation Factor) lebih kecil dari 10,0 ($VIF < 10,0$) pada setiap variabel independen maka model tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coef		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,989	6,015		2,824	,007		
	Motivasi	1,003	,231	,662	4,341	,000	,145	6,897
	Pelatihan	,891	,300	,379	2,966	,005	,207	4,833
	Penghargaan	-,097	,093	-,118	-1,046	,301	,264	3,782
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Hasil uji autokorelasi Durbin Watson ditampilkan pada Tabel 4. Dalam penelitian ini terdapat 51 sampel dengan jumlah 3 variabel. Sehingga penentuan nilai d_L dan d_U ditentukan pada kolom k3 baris 51, kemudian diperoleh nilai $d_L=1,4339$ dan $d_U=1,6769$.

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Regresi	,915 ^a	,838	,828	6,375	1,879
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pelatihan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Nilai durbin watson (d) sebesar 1,879 lebih besar dari batas atas ($d_U=1,6769$) dan kurang dari ($4-d_U=4-1,6769=2,3231$). Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson, tidak terdapat gejala autokorelasi dalam penelitian ini dan hipotesis penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Yakni untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas. Hasil uji pada Tabel 5, ouput tersebut menghasilkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel memiliki nilai berturut-turut adalah 0,947; 0,183; dan 0,269. Berdasarkan asas pengambilan keputusan uji heterokedastisitas metode glejser jika nilai signifikansi setiap variabel berada lebih besar dari 0,05 maka dalam model tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	20,247	3,367		6,013	,000
Motivasi	-,009	,129	-,021	-,067	,947
Pelatihan	-,227	,168	-,347	-1,350	,183
Penghargaan	-,058	,051	-,254	-1,119	,269

a. Dependent Variable: Abs_Res

Asumsi linearitas

Model baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). hal ini sebagai syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Hasil *test linearity*, output hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1516,415	15	101,761	8,629	,000
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	1516,415	14	109,030	9,246	,000
	Within Groups		424,535	36	11,793		
	Total		1950,950	51			
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	860,410	11	78,219	2,869	,007
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	860,410	10	86,041	3,156	,005
	Within Groups		1090,540	40	27,264		
	Total		1950,950	51			
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	1604,719	28	57,311	3,807	,001
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	1604,719	27	59,434	3,948	,001
	Within Groups		346,232	23	15,054		
	Total		1950,950	51			

b. Hasil Analisis Multiple Regression

Dengan pendekatan analisis regresi linier berganda (*Multiple*) menggunakan *software* SPSS 25 diperoleh ringkasan model, ANAVA dan koefisien model sebagaimana ditampilkan pada tabel 7. Korelasi antar variabel yang dihasilkan sangat tinggi yaitu 0,915. Pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 83,8%, hanya 0,17% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 sehingga ada pengaruh antar variabel dan model yang dihasilkan dapat digunakan. Persamaan atau model yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah:

$$Y = 16,989 + 1,003X_1 + 0,891X_2 - 0,97X_3$$

Tabel 7. Analisis varian dan koefisien model regresi multiplelinier

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	10091,877	3	3363,959	82,765	,000 ^b
	Residual	1950,950	48	40,645		
	Total	12042,827	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pelatihan, Motivasi						

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,989	6,015			2,824	0,007
Motivasi	1,003	0,231	0,662		4,341	0,000
Pelatihan	0,891	0,300	0,379		2,966	0,005
Penghargaan	-0,097	0,093	-0,118		-1,046	0,301
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.828	6,375
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pelatihan, Motivasi				

(1). Uji F

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan variabel motivasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji F. Hasil uji F diperoleh sebesar F_{hitung} sebesar 82,765 > F_{tabel} 2,798 (k; N=3:48), dengan nilai p value $0.00 < 0.05$, sehingga H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan motivasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Bireuen yang signifikan dan model regresi dapat digunakan.

(2). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial variabel motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji t yang telah ditampilkan pada tabel 7. Hasil nilai p value < 0.05 , atau sebaliknya, secara parsial diperoleh:

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, karena t_{hitung} 4,341 > t_{tabel} 1,67591 dengan nilai p -value $0 < 0,05$. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai t_{hitung} 2,966 > t_{tabel} 1,67591 dengan nilai p -value $0,005 < 0,05$. Sedangkan variabel penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t_{hitung} -1,046 < t_{tabel} 1,67591 dengan nilai p -value $0,301 > 0,05$.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Namun variabel penghargaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kab. Bireuen
- 2) Tetapi secara simultan terdapat pengaruh variabel motivasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Bireuen dengan besar kontribusinya 83,8%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arika, F.P. dan Achmad Sudiro (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Universitas Brawijaya*. Vol. 1. No. 1, pp. 1-16
- 2) Aru Setiawan, M., Ribhan dan Nova Mardiana (2022). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*. Vol. 3. No.2, pp. 563–573
- 3) Dachner, A.M. Jill E. Ellingson, Raymond A. Noe, dan Brian M. Saxton. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*. Vol. 31. No. 2, p. 1-14
- 4) Gibran, N. dan Ramadani D. (2021). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5. No.3, pp. 407–415
- 5) Kamaruddin, K., & Mujidar, M. (2022). The Effect of Motivation on the Enthusiasm of Educators in Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan, Simpang Mamplam District, Bireuen Regency, Aceh Province. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 127-130
- 6) Kamaruddin, M. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 55-64
- 7) Mardiyah, S., Setiawan, D.A. dan Sugiyanto (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat. *Humanities, Management and Science Proceedings*. Vol. 2 No. 2, pp. 347–356
- 8) Milah, A.A.R.S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja. *Repositori Universitas Siliwangi*. Vol. 1. No. 1, pp. 1–12

- 9) Mirza, M., Konadi, W. dan Mukhlis, M. (2022). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees Almuslim University Bireuen District'. *indOmera*. Vol. 1. No. 1, pp. 13–25
- 10) Perbatasari, C.I. (2017). Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Administrasi Negara*. Vol. 5 No. 2, pp. 5703–5717.
- 11) Prabu, A.S. dan Wijayanti, D.T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 5(2), p. 104-117.
- 12) Pratama, A.R.A. dan Kusmiyanti (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas IIB Ngawi. *Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol. 9. No. 4, pp. 1144–1150 Sugiyono, 2015).
- 13) Sunyoto, E.A. (2017). Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi. *Skripsi pada Jurusan Ekonomi di Universitas Jember*.
- 14) Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *NOMINAL*. Vol. 4. No. 1, p. 97-104
- 15) Zahara, Z., Kamaruddin, K., & Zulfikar, Z. (2023). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cipta Karya Aceh. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 227-236.