

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Muh Fauzan Rizaldy Yusuf ¹, Andi Heru Susanto ²

¹⁻² Universitas Media Nusantara Citra

Alamat: Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1. Jakarta Barat

Korespondensi penulis: mfauzanry08@gmail.com

Abstract. *Technology and globalization have triggered increasingly fierce competition in the workplace, including in local government, such as Maros Regency. In the context of public service, improving employee performance is crucial, especially at the Public Service Mall, to provide effective services to the community and achieve competitive advantage. This study aims to analyze the influence of motivation and training on employee performance. The research method used is an associative quantitative approach involving 100 respondents. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive analysis and correlation, while hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. The results showed a negative influence of motivation and training on employee performance with an R-Square value of 0.114. The limitation of this study lies in its scope, which only covers one government office in Maros Regency and does not consider other variables or moderators that may affect employee performance more comprehensively.*

Keywords: *Motivation, Training, Employee Performance.*

Abstrak. Teknologi dan globalisasi telah memicu persaingan yang semakin ketat di lingkungan kerja, termasuk dalam pemerintahan daerah seperti Kabupaten Maros. Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan kinerja karyawan sangat penting, khususnya di Mal Pelayanan Publik, untuk memberikan layanan yang efektif kepada masyarakat dan mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 100 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, sementara pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,114. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu Dinas Pemerintahan di Kabupaten Maros dan tidak mempertimbangkan variabel lain atau moderator yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih luas.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Kompetisi terjadi dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara. Reformasi birokrasi yang telah terjadi di Indonesia telah menghasilkan perubahan dalam cara pemerintah dijalankan, dengan beralih dari pendekatan sentralistik ke pendekatan desentralisasi yang menekankan pemberian otonomi yang besar dan nyata kepada daerah. Setiap daerah diberikan kewenangan dan diharapkan untuk meningkatkan otonomi daerahnya, baik dalam aspek keuangan maupun dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan suatu aset kunci dalam sebuah organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memelihara, dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perubahan zaman (Abdurrahim & Yahya, 2023). Oleh

karena itu, perlu diberikan perhatian yang berkelanjutan terhadap pengembangan, pemeliharaan, dan peningkatan sumber daya manusia.

Pemerintah daerah berusaha keras untuk meningkatkan kualitas pegawai di berbagai bidang, karena pada masa sekarang, peran sumber daya manusia akan menjadi penentu utama kesuksesan Pembangunan (Kemenko PMK, 2020). Dalam menghadapi perubahan yang terjadi, setiap organisasi, termasuk pemerintah daerah Kabupaten Maros, harus memiliki kemampuan untuk merumuskan kebijakan yang sesuai dengan dinamika yang ada. Perubahan di lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, tuntutan masyarakat, dan perubahan regulasi, berdampak pada cara organisasi beroperasi dan beradaptasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kepekaan terhadap perubahan dan kemampuan untuk meresponsnya dengan cepat dan efektif. Pemerintah daerah Kabupaten Maros juga tidak terkecuali, mereka harus mampu mengidentifikasi perubahan yang akan terjadi, menganalisis dampaknya, dan merumuskan kebijakan yang dapat menghadapinya dengan baik. Dalam hal ini, kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta juga penting untuk menciptakan kebijakan yang holistik dan berkelanjutan. Dengan kemampuan merumuskan kebijakan yang sesuai, pemerintah daerah Kabupaten Maros dapat memastikan bahwa mereka dapat menghadapi perubahan dengan baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan fondasi utama yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, baik itu beroperasi di sektor pemerintahan, swasta, maupun sektor public (Adhan & Prayogi, 2021). Sebuah kinerja karyawan yang unggul memiliki efek jauh lebih luas daripada sekadar prestasi organisasi. Hal ini menciptakan citra positif bagi perusahaan, memperbesar kepuasan pelanggan, dan secara signifikan menyumbang pada pertumbuhan ekonomi di tingkat makro. Dengan alasan ini, penelitian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah menjadi semakin mendesak dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

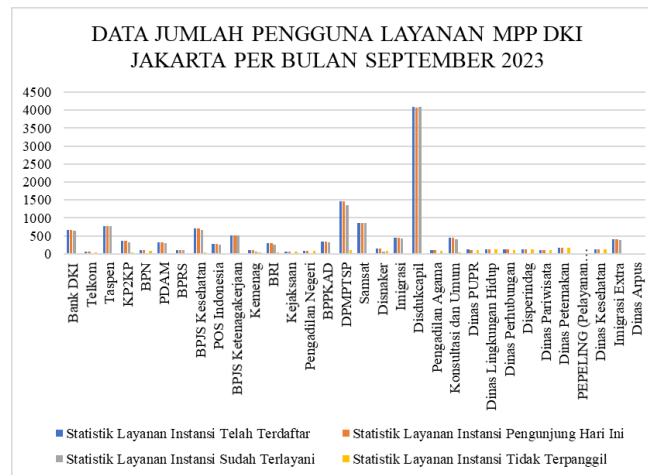
Pelayanan publik memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang efektif dan efisien. Sebagai elemen inti dari tugas pemerintah, pelayanan publik bertujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan harapan masyarakat. Melalui penyediaan layanan yang berkualitas, pemerintah dapat mencapai tingkat kepuasan masyarakat yang lebih tinggi, mempromosikan inklusi sosial, serta meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Pelayanan publik yang efektif dan efisien juga dapat membantu dalam mengurangi birokrasi berlebihan, meminimalkan praktik korupsi, dan meningkatkan akuntabilitas pemerintah (Sam sudin, 2021). Oleh karena itu, peran pelayanan publik tidak hanya sebatas administratif, tetapi juga strategis dalam membangun negara yang lebih baik dan lebih berkelanjutan. Berdasarkan

Perpres nomor 89 tahun 2021 (2021) Mal Pelayanan Publik (MPP) menjadi salah satu wadah utama dalam penyediaan layanan kepada masyarakat, termasuk layanan administrasi, perizinan, dan berbagai layanan penting lainnya. Kualitas kinerja karyawan di MPP memiliki dampak langsung pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi MPP untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

Motivasi kerja dan pelatihan merupakan dua faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di MPP. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan efektif dan berdedikasi (Arep & Tanjung, 2004). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan (Nasution, 2014). Sementara itu, pelatihan adalah salah satu metode untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Wahyuningsih, 2019).

Apabila pekerja memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Pelatihan menjadi tolak ukur peningkatan kinerja. Apabila pelatihan semakin efektif dan efisien, maka akan meningkatkan kinerja individu karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

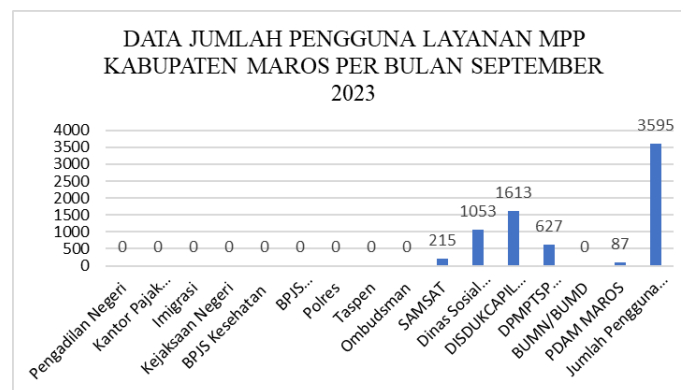
Peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat dicapai melalui pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia. Menurut Zaky (2022), organisasi yang mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan mereka memiliki kecenderungan mencapai kinerja yang lebih unggul dan mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi. Penelitian ini juga menyoroti manfaat pelatihan atau pengembangan dalam mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, organisasi dapat memiliki karyawan yang lebih terampil dan mampu mengisi peran-peran yang dibutuhkan. Hal ini mengurangi kebutuhan untuk merekrut karyawan baru yang membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi keseluruhan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang.



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2023).

Gambar 1.1 Data jumlah pengunjung pengguna layanan Mal Pelayanan Publik DKI Jakarta Per September 2023

Data di atas menggambarkan jumlah pengunjung di Mal Pelayanan Publik di DKI Jakarta pada bulan September 2023. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 32 instansi pemerintah yang berada di dalamnya, yang membuat masyarakat lebih mudah dalam mengakses kebutuhan terkait instansi pemerintah. Jumlah pengunjung yang datang juga terlihat merata pada setiap instansi yang ada, dan ada kecenderungan masyarakat untuk mengunjungi Disdukcapil untuk keperluan mereka.



Sumber: Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros (2023).

Gambar 1.2 Data jumlah pengunjung pengguna layanan Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan Per September 2023

Data di atas menggambarkan jumlah pengunjung di Mal Pelayanan Publik di DKI Jakarta pada bulan September 2023. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 15 instansi pemerintah yang berada di dalamnya, yang membuat masyarakat lebih mudah dalam mengakses kebutuhan terkait instansi pemerintah. Jumlah pengunjung yang datang tidak merata dimana masih banyak instansi yang tidak dikunjungi samaskali dalam satu bulan terakhir, hal tersebut diakibatkan masih banyaknya masyarakat Maros yang belum mengetahui dan kurangnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Maka dari itu masih perlunya

edukasi terhadap masyarakat terkait pemberitahuan layanan satu pintu yang dilakukan oleh Dinas MPP Kabupaten maros tersebut dan peningkatan layanan yang diberikan.

Berdasarkan kedua data di atas, terdapat perbedaan yang signifikan dalam jumlah masyarakat yang menggunakan layanan dan layanan satu pintu yang berafiliasi dengan mal pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat potensi untuk meningkatkan kualitas fasilitas pelayanan publik guna menarik minat masyarakat dalam memanfaatkannya. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik, perlu dilakukan berbagai langkah seperti peningkatan efisiensi, peningkatan kecepatan layanan, peningkatan kualitas pelayanan, dan penggunaan teknologi informasi yang memudahkan akses dan transaksi dengan pelayanan publik. Dengan demikian, masyarakat akan lebih tertarik dan termotivasi untuk menggunakan fasilitas pelayanan publik yang disediakan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Pada era modern ini, pemerintah daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, telah mengidentifikasi pentingnya meningkatkan pelayanan publik sebagai salah satu prioritas utama. Mal Pelayanan Publik (MPP) menjadi sarana utama dalam upaya ini. Di MPP, berbagai layanan publik disediakan, mulai dari pendaftaran pernikahan, perizinan usaha, hingga pelayanan kesehatan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), 2023). Oleh karena itu, kinerja karyawan di MPP memegang peran yang sangat penting dalam memastikan pelayanan yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat.

Motivasi kerja, sebagai faktor internal yang memotivasi karyawan, telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di berbagai sektor. Motivasi yang tinggi seringkali dihubungkan dengan peningkatan produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi memiliki dorongan ekstra untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka (Tri Wahyuni, 2018). Sementara itu, pelatihan kerja adalah upaya yang diambil oleh manajemen MPP untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dapat memungkinkan karyawan untuk mengatasi tugas-tugas yang lebih kompleks dan menuntut, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Gustiana, Riska Hidayat, Taufik Fauzi, 2022).

Namun, pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi dalam berbagai konteks organisasi. Konteks MPP di Kabupaten Maros memiliki karakteristik unik yang mungkin mempengaruhi bagaimana faktor-faktor ini beroperasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan dengan mengeksplorasi bagaimana

motivasi kerja dan pelatihan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pelayanan publik yang khusus.

2. KAJIAN TEORITIS

Bab kedua ini akan menjelaskan landasan teori yang mendasari penelitian ini, termasuk tinjauan literatur atas berbagai teori dari sumber-sumber terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan". Landasan teori yang akan dibahas terdiri dari grand teori yang mencakup konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, middle theory yang meliputi Motivasi, Pelatihan, dan Kinerja, serta applied theory yang membahas dimensi Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dalam manajemen yang secara khusus memfokuskan studinya pada hubungan dan peran manusia dalam konteks organisasi perusahaan. MSDM menitikberatkan perhatiannya pada elemen manusia, yaitu tenaga kerja, dalam upaya mencapai tujuan yang optimal. Sebagai bagian dari manajemen, MSDM didasarkan pada teori-teori manajemen umum. Dalam kajiannya, MSDM mencakup sejumlah aspek, termasuk perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja. Pendekatan MSDM bertujuan untuk mengatur peran manusia secara efektif agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, MSDM tidak hanya memandang aspek teknis manajemen umum, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek sosial dan individu yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau energi internal yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan tindakan tertentu. Tujuannya adalah agar individu bersedia berusaha, bekerja, dan aktif dengan segenap potensi yang dimilikinya, dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal, diperlukan perhatian khusus terhadap karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai keuntungan secara berkelanjutan (Bahri & Nisa, 2017).

2.3. Pelatihan

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera (Priansa, 2017).

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Prestasi kerja ini mencerminkan pencapaian yang melibatkan keterampilan, keahlian, dan motivasi individu. Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Priansa, 2017).

3. TINJAUAN DAN HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Sumber-sumber penelitian terdahulu yang dikutip oleh peneliti berfungsi sebagai landasan teori dan konseptual yang mendukung penelitian ini, serta membantu mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dalam literatur yang perlu diisi. Penelitian terdahulu juga menginspirasi untuk mengembangkan pernyataan penelitian yang relevan dan menetapkan arah penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu juga menginspirasi untuk mengembangkan pernyataan penelitian yang relevan dan menetapkan arah penelitian selanjutnya:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variable Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar, Elok Venanda, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	a. Variabel Independen: Motivasi kertja dan disiplin kerja b. Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Yusuf, 2014) Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu	a. Variabel Independen: Motivasi b. Variabel Dependen: Peningkatan kinerja individu	Pendekatan studi literatur	Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu
3	(Yekti, 2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor	a. Variable Independen: Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja	Analisis regresi linear berganda	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variable Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitain
	Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	b. Variabel Dependen: Kinerja pegawai		
4	(Viqri, 2023) Pengaruh Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel Independen: Pelatihan dan disiplin kerja b. Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f	Variabel pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan
5	(Tri Widianingsih, Wyati Sadewisasi, 2023) Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	a. Variabel Independen: Pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja b. Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Analisis regresi	Variabel pelatihan, terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kerja karyawan sedangkan variable budaya organisasi dan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan

Sumber: Disusun Peneliti (2023).

Berikut rincian persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

- Penelitian yang dilakukan oleh Antika (2021) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Perbedaan: Penelitian ini dan penelitian sekarang berbeda dalam X2 yang membahas disiplin kerja, sementara penelitian saat ini fokus pada pelatihan. Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada objek populasi yang ingin diteliti.
 - Persamaan: Kedua penelitian membahas motivasi kerja, kinerja perusahaan, dan menggunakan analisis regresi linear berganda.
- Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti berbeda, dengan penelitian sekarang memiliki 3 variabel. Selain itu, pendekatan yang digunakan juga berbeda, dengan penelitian sekarang menggunakan pendekatan asosiatif.
 - Persamaan: Kedua penelitian membahas motivasi dan kinerja.
- Penelitian yang dilakukan oleh Yekti (2013) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Perbedaan: Variabel yang diteliti berbeda, dengan penelitian ini menggunakan variabel pelatihan. Selain itu, objek populasi penelitian juga berbeda.
 - Persamaan: Kedua penelitian membahas motivasi dan kinerja karyawan, serta menggunakan analisis regresi linear berganda.

- Penelitian yang dilakukan oleh Viqri (2023) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Perbedaan: Variabel yang diteliti berbeda, dengan penelitian ini fokus pada disiplin kerja, sementara penelitian sekarang menggunakan variabel motivasi kerja.
 - Persamaan: Kedua penelitian membahas pelatihan dan kinerja karyawan, serta menggunakan analisis seperti uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.
- Penelitian yang dilakukan oleh Widianingsih dan Sadewisasi (2023) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Perbedaan: Jumlah variabel independent yang diteliti berbeda, dengan penelitian ini fokus pada budaya organisasi dan kompetensi kerja, sementara penelitian sekarang membahas motivasi.
 - Persamaan: Kedua penelitian membahas pelatihan dan kinerja karyawan, serta menggunakan analisis regresi.

4. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan studi yang berlandaskan pada filsafat empiris, dengan melakukan analisis data secara statistik untuk menjelaskan dan menguji hipotesis. Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, yaitu pada bulan Maret - Juni 2024 yang berlokasi di Mal Pelayanan Pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (motivasi kerja dan pelatihan) serta variabel dependen (kinerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini yaitu 140 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan.

Penelitian ini mengaplikasikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dan pengolahan data menggunakan perangkat lunak komputer (*software*) yaitu *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data dan pengujian hipotesis.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil

- Uji Validitas dan Uji Realibilitas
 - Uji Validitas

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.523	0.1966	Valid
X1.2	0.734	0.1966	Valid
X1.3	0.816	0.1966	Valid
X1.4	0.302	0.1966	Valid
X1.5	0.776	0.1966	Valid
X1.6	0.556	0.1966	Valid
X1.7	0.528	0.1966	Valid
X1.8	0.500	0.1966	Valid
X1.9	0.133	0.1966	Tidak Valid
X1.10	0.673	0.1966	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Pada data di atas, variabel Motivasi Kerja dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} (0,1966) lebih besar dari r_{tabel} . Namun, pernyataan yang tidak memenuhi syarat ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dikatakan tidak valid dan akan dihapus atau tidak akan digunakan lagi pada penelitian sampel sebenarnya dalam penelitian ini.

Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.578	0.1966	Valid
X2.2	0.670	0.1966	Valid
X2.3	0.792	0.1966	Valid
X2.4	0.658	0.1966	Valid
X2.5	0.766	0.1966	Valid
X2.6	0.544	0.1966	Valid
X2.7	0.576	0.1966	Valid
X2.8	0.494	0.1966	Valid
X2.9	0.259	0.1966	Valid
X2.10	-0.112	0.1966	Tidak Valid
X2.11	0.544	0.1966	Valid
X2.12	0.576	0.1966	Valid
X2.13	0.032	0.1966	Tidak Valid
X2.14	0.734	0.1966	Valid
X2.15	0.641	0.1966	Valid
X2.16	0.578	0.1966	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Pada data di atas, variabel Pelatihan dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} (0,1966) lebih besar dari r_{tabel} . Namun, pernyataan yang tidak memenuhi syarat ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dikatakan tidak

valid dan akan dihapus atau tidak akan digunakan lagi pada penelitin sampel sebenarnya dalam penelitian ini.

Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.01	0.832	0.1966	Valid
Y.02	0.786	0.1966	Valid
Y.03	0.729	0.1966	Valid
Y.04	0.754	0.1966	Valid
Y.05	0.441	0.1966	Valid
Y.06	0.525	0.1966	Valid
Y.07	0.608	0.1966	Valid
Y.08	0.752	0.1966	Valid
Y.09	0.127	0.1966	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Pada data di atas, variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} (0,1966) lebih besar dari r_{tabel} . Namun, pernyataan yang tidak memenuhi syarat ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dikatakan tidak valid dan akan dihapus atau tidak akan digunakan lagi pada penelitin sampel sebenarnya dalam penelitian ini.

○ Uji Realibilitas

Tabel 2.4 Hasil Uji Realibilitas

Kode	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Motivasi Kerja	0.750	Reliabel
X2	Pelatihan	0.817	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0.795	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel atau konsisten.

• Uji Asumsi Klasik

○ Uji Normalitas

Tabel 2.5 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.200	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

o Uji Multikolinearitas

Tabel 2.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,981	1,019	Tidak Terjadi Multikolineritas
Pelatihan	0,981	1,019	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja adalah $0,981 > 0,10$, dan untuk variabel pelatihan adalah $0,981 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas karena semua nilai tolerance lebih dari 0,10. Selanjutnya, jika melihat nilai VIF untuk variabel motivasi kerja yaitu $1,019 < 10,00$, dan untuk variabel pelatihan yaitu $1,019 < 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas karena semua nilai VIF kurang dari 10,00. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dan pelatihan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

o Uji Heterokedastisitas

Tabel 2.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,052	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pelatihan	0,889	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai signifikansi (sig.) untuk setiap variabel motivasi kerja dan pelatihan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tidak mengalami heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada kesamaan dalam varian residual.

• Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Unstandardized Coefficients
<i>Constant</i>	36,773
Motivasi Kerja (X_1)	-0,164
Pelatihan (X_2)	-0,114

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi:

$$\hat{Y} = 36,773 - 0,164X_1 - 0,114X_2$$

Pada persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 36,773. Hal ini menjelaskan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel independen, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 36,773. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar -0,164 dan bernilai negative sehingga dapat diartikan jika variabel bebas yang bernilai tidak berubah atau konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,164. Koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar -0,114 dan bernilai negative sehingga dapat diartikan jika variabel bebas yang tidak berubah atau konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,114.

- **Uji Hipotesis**

- **Uji T**

Tabel 2.9 Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
Motivasi Kerja (X ₁)	-2.619	0,010
Pelatihan (X ₂)	-1.998	0,049

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Tabel diatas menunjukkan koefisien variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga Ha diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya koefisien variabel pelatihan dengan nilai signifikansi 0,049 juga lebih kecil dari 0,05, sehingga Ha diterima dan H₀ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Uji F**

Tabel 2.10 Hasil Uji F

Keterangan	Koefisien Regresi
F Hitung	6,260
Sig.	0,003

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,003, menandakan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung (6,260) juga lebih besar dari Ftabel (3,09). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

o Uji Koefisien Korelasi

- Koefisien korelasi ganda

Tabel 2.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary		
		Model 1
R		0,338 ^a
R Square		0,114
Adjusted R Square		0,096
Std. Error of the Estimate		1,135
	R Square Change	0,114
	Change F Change	6,260
	df1	2
	df2	97
	Sig. F Change	0,003

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh dari tabel Model Summary di atas. Pada baris pertama tabel tersebut, terlihat bahwa koefisien korelasi ganda (R) memiliki nilai 0,338^a dan Fhitung (F_{change}) memiliki nilai 6,260. Selain itu, p-value ditunjukkan dengan nilai 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hasilnya signifikan.

Besar pengaruh antara koefisien determinasi dapat dilihat pada R_{Square} dengan nilai 0,114. Nilai ini menunjukkan bahwa 11,4% variabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh sebesar 11,4% terhadap kinerja karyawan.

- Uji Koefisien Korelasi Parsial

o Korelasi antara X_1 terhadap Y dengan mengontrol pengaruh X_2

Tabel 2.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
Control Variabies			Y	X_1
Pelatihan (X_2)	Y	Correlation	1,000	-0,257
		Significance (2-tailed)		0,010
		Df	0	97
	X_1	Correlation	-0,257	1,000
		Significance (2-tailed)	0,010	
		Df	97	0

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi parsial, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan saat mengontrol variabel pelatihan, dengan koefisien korelasi sebesar -0,257 dan p-value sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa

motivasi memiliki pengaruh sebesar -25,7% terhadap kinerja karyawan saat variabel pelatihan dikontrol.

- **Korelasi antara X2 terhadap Y dengan mengontrol pengaruh X1**

Tabel 2.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
Control Variabies			Y	X ₁
Motivasi (X ₁)	Y	Correlation	1,000	-0,199
		Significance (2-tailed)		0,049
		Df	0	97
	X ₂	Correlation	-0,199	1,000
		Significance (2-tailed)	0,049	
		Df	97	0

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi parsial, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan saat mengontrol variabel, dengan koefisien korelasi sebesar -0,199 dan p-value sebesar 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar -19,9% terhadap kinerja karyawan saat variabel pelatihan dikontrol.

5.2. Pembahasan

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan**

Hipotesis pertama mengenai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan oleh karyawan Mal Pelayanan Publik di daerah Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, telah diuji. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara motivasi (X₁) dan kinerja karyawan (Y) adalah -0,257 dengan p-value sebesar $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan saat mengontrol variabel pelatihan.

Pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,164. Hasil uji t menunjukkan bahwa signifikansi variabel motivasi adalah 0,010, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Antika et. al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono” dimana dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Mal Pelayanan Publik**

Hipotesis kedua mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan oleh karyawan Mal Pelayanan Publik di daerah Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, telah diuji. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara pelatihan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah $-0,199$ dengan p -value sebesar $0,049 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan saat mengontrol variabel motivasi.

Pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,114$. Hasil uji t menunjukkan bahwa signifikansi variabel pelatihan adalah $0,049$, yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Viqri, 2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan telah diuji. Nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar $0,338$ dan nilai F_{hitung} (F_{change}) sebesar $6,260$, dengan p -value sebesar $0,003 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan hubungan tersebut signifikan. Besar pengaruh antara koefisien korelasi ganda motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh R Square sebesar $0,114$. Ini berarti $11,4\%$ variabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar $11,4\%$.

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Kusumah, 2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Di SDN Kabupaten Garut” dimana dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Implikasi Penelitian**

- **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan deduksi untuk meningkatkan pemahaman dalam bidang ekonomi dan tentunya pada bidang manajemen terutama pada sumber daya manusia dan hubungan antara motivasi kerja dan pelatihan Terhadap kinerja karyaean. Dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja, dan pelatihan secara parsial dan simultan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Kusumah, 2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

- **Implikasi Praktis**

Bagi manajemen Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, temuan ini memberikan panduan yang berharga untuk mengevaluasi pemberian motivasi kerja dan pelatihan karyawan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan memahami pentingnya dan kesesuaian yang diharapkan dan dibutuhkan karyawan terhadap pemberian motivasi kerja dan pelatihan, manajemen dapat mengimplementasikan strategi yang relevan untuk meningkatkan semangat kerja dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Terlebih lagi, sesuai dengan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing masing dari kedua konsep tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan lainnya yang ingin menerapkan system motivasi kerja dan pelatihan agar lebih di perhatikan pengimplikasiannya kepada karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian uji t, di mana nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan signifikansi $0,010 < 0,05$. Adapun variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian uji t, di mana nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan signifikansi $0,049 < 0,05$. Dan secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Hal ini dapat

dilihat dari hasil pengujian uji F, di mana nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan signifikansi $0,003 < 0,05$.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan implementasi praktis. Secara teoritis, disarankan agar melibatkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai kinerja karyawan. Penelitian sebaiknya juga menggunakan desain dan cakupan yang lebih luas serta mempertimbangkan berbagai konteks untuk membandingkan hasil dengan studi sebelumnya. Selain SPSS versi 23, penggunaan alat analisis lain seperti AMOS atau SmartPLS dapat membantu memvalidasi dan membandingkan temuan penelitian..

Secara praktis, Dinas Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros disarankan untuk memperbarui sistem motivasi kerja dan pelatihan karena sistem saat ini berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, instansi ini sebaiknya mempertimbangkan penggunaan variabel lain dan melaksanakan kegiatan untuk meningkatkan motivasi serta memberikan pelatihan yang lebih sesuai, guna memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahim, A., & Yahya, F. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMK NW Wanasaba. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 3(1), 59–75. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan kinerja pegawai: Kepemimpinan dan motivasi kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Antika, N. D., Fajar, M., & Venanda, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Arep, I., & Tanjung, H. (2004). *Pengembangan sumber daya manusia*. 2004_books_mj_pengembangan-sumberdaya-manusia.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Kemenko PMK. (2020). *Membangun SDM Indonesia membangun sinergitas*. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). (2023). *Percepat integrasi layanan di wilayah barat dan tengah Indonesia*. Republik Indonesia.
- Kusumah, M. D. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di SDN Kabupaten Garut. 2(28), 22.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.
- Perpres Nomor 89 Tahun 2021. (2021). Perpres Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik. Perpres Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian (Ke-1)*. CV Pustaka Setia.
- Samsudin, M. (2021). Analisis kinerja pelayanan publik tentang sumber daya manusia dan responsivitas pegawai di kantor kelurahan Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028–1034. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794>
- Viqri, S. L., & Dan, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Analisis*, 1(2), 31–38. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Wahyuni, T. S. K. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & D. S. (2023). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 360–374.
- Yekti, S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065>
- Zaky, M. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 73–86. <https://doi.org/10.15575/branding>