
**PENGARUH KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI PENGETAHUAN,
PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PETUGAS PEMADAM
KEBAKARAN DI KABUPATEN KLATEN**

Sumino¹⁾, Sarsono²⁾, Ida Aryati Diyah Purnomo Wulan³⁾

¹⁾Program Magister Ilmu Manajemen

Jalan Agus Salim No. 10 Sondakan, Kec. Laweyan, Surakarta

²⁾Program Magister Ilmu Manajemen

Jalan Agus Salim No. 10 Sondakan, Kec. Laweyan, Surakarta

³⁾Program Magister Ilmu Manajemen

Jalan Agus Salim No. 10 Sondakan, Kec. Laweyan, Surakarta

e-mail: suminowijaya17@gmail.com¹⁾, sarsono@gmail.com²⁾, aryatiida@ymail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik secara simultan (bersamaan) atau secara parsial yaitu variabel pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan motivasi pada Petugas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Desain penelitian menggunakan metode penelitian diskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah seluruh populasi pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten dengan jumlah sampel 35 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Petugas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, Petugas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten terus meningkatkan pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan Motivasi yang ada selama ini, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : *Kinerja, Kompetensi, Motivasi, Pelatihan, Pengetahuan*

ABSTRACT

This study has the purpose to determine the effect between variables either simultaneously (simultaneously) or partially variables Knowledge, Training, Competence, and Motivation on Firefighters in Klaten Regency, Central Java.

The research design uses descriptive quantitative research methods. The population of this research is all employees who work in the Fire Department in Klaten Regency, amounting to 35 people. The sample used in this study was the entire population of employees at the Fire Department in Klaten Regency with a sample of 35 respondents. Collecting data using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, F test, t-test, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that knowledge, training, competence, and motivation partially and significantly affect the performance of firefighters in the Klaten

Regency. Suggestions from this study, firefighters in Klaten Regency continue to improve existing knowledge, training, competence, and motivation, so that employee performance will increase and be better than before.

Keywords: *Competence, Motivation, Knowledge, Performance, Training*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah yang bersinggungan langsung dengan kepentingan dan tuntutan masyarakat yakni mengurus hal kebakaran. Oleh karena itu sangat diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah selama ini belum berjalan optimal karena dalam melaksanakan tugas masih terkesan belum sepenuhnya menunjukkan adanya motivasi yang tinggi, kompetensi yang selaras dengan bidang kerjanya, pelatihan yang selama ini pernah diikuti dan pengetahuan yang dimilikinya masih sangat kurang.

Untuk mencapai Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten yang andal dan produktif maka diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia, institusi terutama terkait aspek kompetensi, pelatihan, pengetahuan dan motivasi pegawai untuk menciptakan kinerja secara maksimal.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan penting bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan Otonomi Daerah (Otda) yang sudah diterapkan pemerintah pusat sejak awal tahun 2000, hal ini sangat tergantung faktor sumber daya manusia yang mengelola. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dilakukan melalui pengetahuan yang baik, tetapi melalui pelatihan, kompetensi serta motivasi sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai asset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan (Gautama Chandra Ganesha, 2018) Bahwa hubungan atau pengaruh antara variabel pengetahuan dengan kinerja adalah signifikan. Sehingga penulis menduga bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Klaten.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Kosdianti & Sunardi, 2021), hubungan antara pelatihan dengan kinerja adalah positif dan signifikan. Sehingga penulis menduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Klaten.

Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya suatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga prestasi kerja (kinerja) dapat meningkat. Kegiatan memberikan motivasi entah bagaimana cara dan dengan apa memotivasi pegawai untuk lebih bergairah adalah fungsi dari "human relation" dalam manajemen.

Sebagai mana penelitian terdahulu antara lain dari (Louwagie, Okuyemi, & Ayo-Yusuf, 2014), (Sajangbati, 2013), (Kumaladewi, Sakung, & Yusuf, 2017) dan (Wahid, 2019), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penulis menduga akan ada hubungan yang positif dan signifikan antara

variabel motivasi dan kinerja pada petugas pemadam kebakaran yang ada di Kabupaten Klaten.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran, Kabupaten Klaten?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten.

1.4 Manfaat

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten terkait dengan pengetahuan, motivasi, kompetensi dan pelatihan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, sehingga bisa diterapkan dilingkungan kerja.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Landasan Teori

Stephen, (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai.

Pengetahuan merupakan faktor yang penting bagi setiap organisasi dalam mengembangkan kemampuan dan daya saing untuk mendayagunakan pengetahuan secara baik dan maksimal sehingga perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak pimpinan dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi (Wibowo, 2016).

Menurut Nawawi (2013), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Hal ini diperjelas oleh Robbins (2014) yang menyatakan bawa motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Boulter *et.al* (2016) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Social role, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat, misalnya pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri seperti melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, seperti prestasi mengemudi.

Menurut Rivai (2016), metode pelatihan yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai antara lain adalah on the job training, rotasi, magang, ceramah kelas dan presentasi video, pelatiha, permainan peran, case studi, dan simulasi

2.2 Hipotesis

- a. Hipotesis 1: Diduga bahwa pengetahuan, pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebakaran di Kabupaten Klaten.
- b. Hipotesis 2: Diduga bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebakaran di Kabupaten Klaten.
- c. Hipotesis 3: Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebakaran di Kabupaten Klaten.
- d. Hipotesis 4: Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebakaran di Kabupaten Klaten
- e. Hipotesis 5: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebakaran di Kabupaten Klaten.

3. Metode Penelitian

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi, sampel dan analisis data bersifat kuantitatif yang berfungsi menguji hipotesa yang sudah dirancang sebelumnya sehingga penelitian ini akan terarah dan ilmiah.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara membagikan kuesioner atau instrumen penelitian kepada seluruh pegawai pemadam kebakaran.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor di Kantor Pemadam Kebakaran di Kabupaten Klaten, yang berjumlah 35 (Tiga Puluh lima) orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012) dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan

demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Sampel ini disebut sampel jenuh karena menggunakan populasi sebagai sampel

3.4 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pegawai kantor pemadam kebakaran Kabupaten Klaten.

3.5 Metode Analisis Data

Sebelum dilakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas (uji kesahihan) dan uji reliabilitas (uji keandalan) untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Semua proses analisis dilaksanakan dengan software statistik SPSS 23.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang data responden dapat diketahui bahwa pekerja pada unit pemadam kebakaran Kabupaten Klaten 100% adalah laki-laki, dengan tingkat usia produktif yaitu 21-30 tahun. Latar belakang pendidikan terakhir sebagian besar karyawan adalah SMA/K. Dengan gambaran responden seperti ini dapat dimaknai bahwa pekerja di unit pemadam kebakaran klaten dapat diajak berkomunikasi, berkoordinasi, dan melakukan kerjasama dengan rekan sejawat dalam menjalankan tugas.

Dalam melakukan analisis kuantitatif suatu penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian instrumen pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk setiap variabel yang diamati adalah valid. Valid disini memiliki arti bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Selain uji validitas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa instrumen yang telah diuji adalah reliabel.

Hasil analisis yang menunjukkan reliabel memiliki arti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengungkapkan sebenarnya kejadian yang ada di lapangan, atau dalam arti lain responden konsisten dalam memberikan jawaban (Ghozali, 2009).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengetahuan	0,738	Reliabel
2	Pelatihan	0,756	Reliabel
3	Kompetensi	0,665	Reliabel
4	Motivasi	0,805	Reliabel
5	Kinerja	0,759	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2022

Setelah melalui uji instrumen penelitian, tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, dan uji autokorelasi. Hasil analisis data menggunakan SPSS menyatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heterokedasitas.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk pada penelitian ini adalah $Y = 5,215 + 0,408 X_1 + 0,269 X_2 + 0,217 X_3 + 0,175 X_4$.

Di mana

- Y : Variabel kinerja (Y)
a : koefisien
b₁,b₂,b₃ : konstanta
X₁ : variabel pengetahuan (X₁)
X₂ : variabel pelatihan (X₂)
X₃ : variabel kompetensi (X₃)
X₄ : variabel motivasi (X₄)

Dari persamaan di atas maka intepretasi data Berganda dijelaskan sebagai berikut :

1. a: 5,215 : Pada saat pengetahuan, pelatihan, kompetensi, dan motivasi bernilai 0, maka kinerja sebesar 5,215.
2. b₁ : 0,408 : Jika pelatihan, kompetensi, dan motivasi nilainya tetap, dan pengetahuan ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja meningkat sebesar 0,408.
3. b₂: 0,269 : Jika pengetahuan, kompetensi, dan motivasi nilainya tetap, dan pelatihan ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja meningkat sebesar 0,269.
4. b₃: 0,217 : Jika pengetahuan, pelatihan, dan motivasi nilainya tetap, dan kompetensi ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja meningkat sebesar 0,217.
5. b₄: 0,175 : Jika pengetahuan, pelatihan, dan kompetensi nilainya tetap, dan motivasi ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja menurun sebesar 0,175.

Sementara itu hasil uji t menyatakan bahwa dari keempat variabel independen, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa ketika pengetahuan, pelatihan, kompetensi, dan motivasi diberikan secara terpisah atau hanya diberikan salah satu saja pada karyawan tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Std	Keterangan
Pengetahuan	5,787	2,377	0,000	≤ 0,05	Signifikan
Pelatihan	3,623	2,377	0,000	≤ 0,05	Signifikan
Kompetensi	2,934	2,377	0,003	≤ 0,05	Signifikan
Motivasi	3,195	2,377	0,000	≤ 0,05	Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2022

Tabel 3. Interpretasi Hasil Uji t

No	Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Interpretasi
1	X ₁ : pengetahuan	5,787	2,377	Signifikan (menerima H1, menolak H0)
2	X ₂ : pelatihan	3,623	2,377	Signifikan (menerima H1, menolak H0)
3	X ₃ : kompetensi	2,934	2,377	Signifikan (menerima H1, menolak H0)
4	X ₄ : motivasi	3,195	2,377	Signifikan (menerima

				H1, menolak H0)
--	--	--	--	-----------------

Sumber: Data yang diolah 2022

Begitu juga dengan hasil uji F menyatakan bahwa pada saat pengetahuan, pelatihan, kompetensi, dan motivasi mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

No	Variabel	Nilai F _{hitung}	Nilai F _{tabel}	Interpretasi
1	Regresi	129,109	2,34	Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 129,109. Sementara itu, nilai F_{tabel} didapatkan dari tabel F dengan α 0,05 yaitu sebesar 2,34. Dalam mengambil keputusan hasil uji F dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}, pada saat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima dan pada saat $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya yang berarti pengetahuan, pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis data hasil penelitian di atas dapat kita pahami bersama bahwa variabel pengetahuan, pelatihan, kompetensi, serta motivasi mempengaruhi kinerja petugas di kantor pemadam kebakaran di kabupaten Klaten baik ketika variabel tersebut berdiri sendiri (parsial), maupun diberikan secara bersama-sama (simultan). Dalam langkah konkritnya upaya peningkatan kompetensi SDM di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten dapat dilakukan disesuaikan dengan anggaran atau pembiayaan yang tersedia dan dilakukan secara terprogram. Jika suatu upaya peningkatan kualitas SDM berkorelasi dengan pembiayaan yang timbul, maka untuk meningkatkan kinerja petugas di kantor pemadam kebakaran Kabupaten Klaten dapat dibuat secara terintegrasi dalam satu program, dengan mempertimbangkan aspek efektif dan efisien. Sebagai contoh program *capacity building* yang dilakukan setahun sekali didesain dengan memasukkan unsur pengetahuan, motivasi, pelatihan, dan kompetensi dalam setiap program. Target luaran dari program tersebut adalah peningkatan kinerja petugas pasca kegiatan *capacity building*. Program yang terintegrasi semacam ini bisa mengefisienkan tidak hanya dari segi pembiayaan tetapi juga waktu dan tenaga, baik dari fasilitator maupun peserta kegiatan.

Akan tetapi, jika dipandang perlu serta pembiayaan dari institusi memungkinkan untuk melakukan program secara terpisah maka berbagai *training* dapat dilakukan dengan frekuensi lebih dari satu kali dalam satu tahun yang disusun secara berseri dan terprogram. Misalnya, *training* dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dengan materi yang berbeda-beda meliputi motivasi, pelatihan, pengetahuan, dan kompetensi. Keunggulan dari program ini adalah proses pendalaman materi dapat digali lebih dalam sehingga diharapkan luarannya (kinerja) akan lebih lama dihayati petugas dalam menjalankan tugasnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Klaten. Hal tersebut dikarenakan dengan

- pengetahuan yang tinggi maka akan meningkatkan output kinerja satuan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten. Hal tersebut dikarenakan dengan pelatihan yang disediakan oleh tempat kerja maka akan meningkatkan skill dan kemampuan individu maupun kelompok yang dimana akan mempengaruhi kinerja dalam kesatuan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten.
 3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten. Hal tersebut dikarenakan dengan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap output yang dihasilkan oleh satuan pemadam kebakaran
 4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten. Hal tersebut dikarenakan dengan meningkatkan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesatuan pemadam kebakaran Kabupaten Klaten
 5. Pengetahuan, pelatihan, kompetensi, serta motivasi berpengaruh secara simultan/Bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Boulter, 2016, *People and Competencies (manusia dan kompetensi): The Route to competitive advantage* (Panduan praktis untuk keunggulan bersaing).
- [2] Gautama Chandra Ganesha. (2018). *Pengaruh Pengalaman, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indonesia Miki Industries. Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 1(2)*.
- [3] Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP
- [4] Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang*. Jurnal Arastirma, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- [5] Kumaladewi, R., Sakung, J., & Yusuf, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah*. PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 7(1), 52. <https://doi.org/10.31934/promotif.v7i1.25>
- [6] Louwagie, G. M. C., Okuyemi, K. S., & Ayo-Yusuf, O. A. (2014). *Efficacy of brief motivational interviewing on smoking cessation at tuberculosis clinics in Tshwane, South Africa: A randomized controlled trial*. Addiction, 109(11), 1942–1952. <https://doi.org/10.1111/add.12671>
- [7] Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri *Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [8] Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari*
- [9] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational*

Behavior).Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

- [10] Sajangbati, I. A. S. (2013). *Motivasi, Kedisiplinan Dan Kepuasan Pengaruhnya Pada Kinerja*. 1(4), 667–678.
- [11] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240. Yogyakarta: Liberty
- [13] Wahid, I. A. (2019). Pengaruh Motivasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 156–163.