

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS LAPANGAN PL-KUMKM 2023 PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Norhidayah<sup>1</sup>, Akhmad Berkatillah<sup>2</sup>, Nor Halimah<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Email : [norhidayahssosma@gmail.com](mailto:norhidayahssosma@gmail.com)

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil dari tindakan seseorang dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya bimbingan teknis, kemampuan komunikasi petugas lapangan yang sulit dipahami responden, petugas lapangan tidak teliti dalam pengisian data, dan kurangnya konsistensi petugas lapangan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah petugas lapangan PL-KUMKM 2023 sebanyak 243 orang dengan jumlah sampel 71 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu Probability Sampling dan diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 27. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

*Performance is result of a person's actions in an organization. This research was motivated by a lack of technical guidance, communication skills of field officers that were difficult for respondents to understand, field officers not being thorough in filling data, and a lack of consistency among officers in their work. This research aims to determine the effect of training and work motivation on performance of PL-KUMKM 2023 field officers at the North Hulu Sungai Regency Central Statistics Agency. The method used is associative quantitative. The population of this study was 243 PL-KUMKM 2023 field officers with the total sample was 71 respondents. The sampling technique used was Probability Sampling and processed using IBM SPSS Statistics 27. The research results showed that training had a partially negative and insignificant effect on the performance of PL-KUMKM 2023 field officers at the North Hulu Sungai Regency Central Statistics Agency. Work motivation has partially positive and significant effect on the performance of PL-KUMKM 2023 field officers at the North Hulu Sungai Regency Central Statistics Agency. Training and work motivation simultaneously have a positive effect on the performance of PL-KUMKM 2023 field officers at the North Hulu Sungai Regency Central Statistics Agency.*

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

## PENDAHULUAN

Pada persaingan global saat ini, suatu instansi diharapkan mempunyai tenaga kerja yang berkualitas. Proses pelaksanaan suatu instansi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti fasilitas, waktu, kerjasama, lingkungan kerja atau fasilitas pendukung lainnya seperti teknologi. Ada satu faktor terpenting yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan memudahkan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menentukan tenaga kerja yang berkualitas berdasarkan kinerjanya.

Kinerja yaitu sesuatu yang dihasilkan dari tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi [3]. Pelatihan dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan [5]. Beberapa langkah dalam pengelolaan sumber daya

manusia yaitu melalui pelatihan dan motivasi kerja. Pegawai akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian melalui pelatihan yang diadakan oleh organisasi sehingga didapat kinerja yang diharapkan. Tidak hanya pelatihan yaitu apabila motivasi kerjanya tinggi yang dimiliki pegawai, maka mereka juga akan bersedia melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Pelatihan adalah langkah selanjutnya setelah seseorang diterima bekerja di suatu organisasi untuk mempersiapkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari Perusahaan. Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja[3]. Indikator untuk mengukur program pelatihan yang efektif (Syamsuri & Siregar, 2018: 98)[2], yaitu:

1. Isi pelatihan, pemberian pelajaran yang sesuai dengan ketentuan pekerja dan yang dibutuhkan karyawan.
2. Metode pelatihan, yaitu teknik yang disediakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan
3. Sikap dan keterampilan instruktur adalah tindakan seorang pelatih pada saat memberikan pelatihan dalam mendorong orang untuk belajar dan memahaminya.
4. Jangka waktu pelatihan, waktu yang disediakan dalam memberikan pelatihan.
5. Fasilitas pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan seperti ruang pelatihan dan peralatan-peralatan untuk *training*.

Selain pelatihan ada motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak karena dengan adanya dorongan yang kuat baik dari dalam atau dari luar dapat membuat orang bekerja lebih keras. Menurut Edwin Flippo dalam Hasibuan motivasi kerja adalah suatu tindakan untuk mengajak pegawai dan organisasi supaya berhasil dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai keinginan para pegawai [3]. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan teori motivasi prestasi menurut Mc. Clelland (dalam Ajabar, 2020: 41)[3] ada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi

Menurut Deden Komar Priatna (dalam Ajabar, 2020: 28), kinerja adalah rekam jejak dari hasil kerja dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi [3]. Terdapat dimensi kinerja karyawan menurut John Miner dalam Putri, A, S. & Gilang, A. (2018:66) [1] untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Kualitas : tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
2. Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kinerja setiap pegawainya untuk mencapai tenaga kerja yang berkualitas. Begitu pula dengan kinerja petugas lapangan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden [4]. Ada beberapa kantor perwakilan BPS yang terdapat di setiap ibu kota provinsi dan kabupaten/kota yang membantu BPS yaitu BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota untuk menerapkan berbagai macam program di daerah dan untuk memenuhi kebutuhan statistik pemerintah daerah [4]. BPS Provinsi Kalimantan Selatan mempunyai 13 BPS Kabupaten/Kota yang terdiri dari 11 Kabupaten dan 2 Kota yaitu salah satunya BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara [4]. Tujuan Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai penyedia

Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju , maka peran BPS sangat penting sehingga tenaga kerjanya harus memiliki kinerja berkualitas. BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai tenaga pendukung atau petugas lapangan yang sering disebut sebagai mitra statistik. Petugas lapangan bertugas melakukan pendataan di lapangan untuk memperoleh data yang tepat. Peran petugas lapangan sangat penting karena menjadi ujung tombak dalam mendapatkan data yang valid atau tidak. Data yang diperoleh kemudian diolah menjadi informasi yang nantinya akan menjadi acuan pengembangan kebijakan di masa depan.

Pada setiap kegiatan, BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara selalu melaksanakan pelatihan kepada petugas lapangan untuk memberikan pemahaman bagaimana standar operasional prosedur dalam melakukan pekerjaannya di lapangan. Tidak hanya pelatihan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja petugas lapangan. Adanya pemberian motivasi kerja, maka petugas lapangan akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan hak saja, tetapi berprestasi dalam pekerjaan. Pelatihan dan Motivasi kerja saling berkaitan yang dapat menentukan kinerja seseorang. Hal ini juga sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dari Nurhelivia (2020) yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics [7] dan penelitian dari MHD. Rizkianata NST (2019) yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentang Raya Indonesia [8]. Namun kenyataannya pada pelaksanaan program kerja BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan pengamatan peneliti melalui salah satu kegiatan BPS yaitu PL-KUMKM 2023 yang dilaksanakan pada bulan September sampai Oktober 2023 masih terdapat beberapa permasalahan yaitu : (1) kurangnya bimbingan teknis yang ditandai dengan kurang maksimalnya pelaksanaan dan waktu pelatihan, sehingga pemahaman petugas lapangan terhadap isi materi juga kurang; (2) Kemampuan komunikasi petugas lapangan yang sulit dipahami responden dan tidak bisa menggali informasi lebih mendalam tentang responden sehingga responden menjawab pertanyaan tidak benar atau apa adanya, hal ini menyebabkan data yang diperoleh kurang akurat; (3) Kurangnya konsistensi petugas lapangan terhadap pekerjaannya seperti tidak bisa membagi waktu dalam menjalankan pekerjaan yang bersamaan dengan adanya pekerjaan lain, sehingga lambat dalam memperoleh data; (4) Petugas lapangan tidak teliti dalam pengisian data seperti keliru atau pengisian format PL-KUMKM 2023 pada aplikasi Fasih yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan, sehingga mengalami kesalahan dalam pengisian data. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Lapangan PL-KUMKM 2023 Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.. Penelitian kuantitatif dengan variabel-variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Tipe penelitian Asosiatif (sebab-akibat) yaitu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian dilakukan pada BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jl. H. Saberan Effendi, RT. 3, Sungai Malang, Kec. Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan 71414. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan pada kegiatan PL-KUMKM 2023 yang dilaksanakan pada bulan September sampai Oktober 2023 dengan jumlah 243 orang dan 71 sampel dengan pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*

dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu [9].

Tehnik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Adapun uji hipotesis variabel penelitian menggunakan uji regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan petugas lapangan atau petugas pencacahan lapangan (PCL) pada kegiatan PL-KUMKM 2023 pada BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu sebanyak 71 responden. Adapun mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan dan mayoritas responden berdasarkan usia adalah responden yang berusia 23-26 tahun. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap jawaban responden mengenai variabel pelatihan yang terdiri dari indikator isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, jangka waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan didapatkan hasil tanggapan responden pada jawaban terbanyak yaitu tanggapan setuju. Adapun pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi didapatkan hasil tanggapan responden pada jawaban terbanyak yaitu tanggapan setuju. Serta pada variabel kinerja yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja didapatkan hasil tanggapan responden pada jawaban terbanyak yaitu tanggapan setuju.

Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur (instrumen) yang digunakan tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dari hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistics 27 terhadap 27 item pernyataan yang terdiri dari variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) menunjukkan semua item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain validitas dibutuhkan juga realibilitas yang mengacu pada konsistensi atau stabilitas alat ukur. Dari hasil uji realibilitas menggunakan IBM SPSS Statistics 27 terhadap variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik yang dilakukan berdasarkan hasil analisis menggunakan IBM SPSS Statistics data berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengukur distribusi normal atau tidak dari data yang digunakan pada penelitian. Pengujian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Selain itu dibutuhkan juga uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan IBM SPSS Statistics 27 diperoleh hasil bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dan diperoleh juga hasil uji multikolinieritas menggunakan IBM SPSS Statistics 27 bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil uji regresi linear berganda  $Y = 4,659 - 0,002x_1 + 0,744x_2 + e$  menunjukkan konstanta sebesar 4,659 hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai sebesar 0 maka nilai kinerja (Y) petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara tetap sebesar 4,659. Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai  $b = - 0,002$  maka apabila terjadi penurunan nilai variabel pelatihan (X1) sebesar 1 point maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja (Y) petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 0,002. Dan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b = 0,744$  maka apabila terjadi

kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 point akan di ikuti dengan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja (Y) petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 0,744.

Berdasarkan hasil uji T menggunakan IBM SPSS Statistics 27 diperoleh pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang digunakan peneliti yaitu penelitian dari Nurhelivia (2020)[6] dan MHD. Rizkianata NST (2019)[7] yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi penelitian ini selaras dengan penelitian Safitri (2013) dalam jurnal AGORA (2019: 6) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan yang dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja [6]. Dalam hal ini bisa dibilang pelatihan hanya berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan tugas. Baik atau tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kemampuan yang ada didalam diri seseorang, dimana orang yang mempunyai kemampuan berkualitas maka dia akan memiliki kinerja yang sesuai karena dia bisa belajar sendiri atau belajar kembali jika masih kurang paham pada saat pelatihan agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan tetap menjadi suatu hal yang penting dalam mempersiapkan kinerja seseorang, mungkin pelatihan tidak memiliki pengaruh secara langsung, tetapi bisa saja secara tidak langsung karena pengetahuan dan keterampilan yang di dapat pada saat pelatihan membutuhkan waktu untuk dapat beradaptasi dan mengimplementasikan dalam pekerjaan. Serta diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan hasil analisis uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Adapun besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah 69% sedangkan 31% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 orang petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara serta pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 69% sedangkan 31% sisanya dijelaskan variabel lain.

1. Sebaiknya pihak pimpinan pada BPS Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang dilaksanakan agar dapat memberikan program pelatihan yang lebih baik lagi pada kegiatan BPS selanjutnya. Pelatihan yang akan dilaksanakan sebaiknya harus dipersiapkan semaksimal mungkin baik dari segi materi yang mudah dipahami, semua instruktur yang mempunyai pengetahuan mendalam mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga bisa menyampaikan materi secara jelas dan sesuai metode pelatihan yang ditentukan, dan waktu pelatihan serta fasilitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Pelatihan sangat penting, walaupun pada penelitian ini pelatihan tidak memberikan pengaruh tetapi melalui pelatihan sebagai salah satu hal yang menunjang pelaksanaan kegiatan.

2. Hendaknya pihak instansi juga harus memperhatikan hasil kerja petugas lapangan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tersebut seperti pembagian beban kerja yang sesuai, bisa melalui survei terlebih dahulu sebelum membagi beban kerja agar masing-masing petugas lapangan mendapatkan beban kerja secara adil. Selain itu pemberian waktu kegiatan yang sesuai, dan gaji yang sesuai dengan beban kerja.
3. Adapun kinerja petugas lapangan melalui salah satu kegiatan BPS yaitu PL-KUMKM 2023 sudah cukup baik, akan tetapi masih banyak petugas lapangan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur sehingga pihak instansi harus dapat meningkatkan kinerja petugas lapangan tersebut melalui perbaikan atau peningkatan variabel pelatihan dan motivasi kerja (Anshari, 2021; Febriadi, 2021c, 2021a, 2021b; Affrian, 2022; Raudah, Amalia and Nida, 2022, 2022; Setiawan, 2022, 2023, 2024; Arlan, 2022, 2023; Baihaqi, 2022; Noorrahman, Sairin and Janati, 2023; Oktavianty *et al.*, 2023; Raudah and Maulana, 2023; Raudah and Mujahadah, 2023; Trio *et al.*, 2023; Berkatillah, Baihaqi and Rahman, 2023; Noorrahman, 2023)

## DAFTAR PUSTAKA

- A. P. Soetrisno dan A. Gilang, "PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)," 2018.
- A. Rasyid Syamsuri *dkk.*, "Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan," *JSHP*, vol. 2, no. 2, 2018.
- Ajabar, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Pertama. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Badan Pusat Statistik, "Badan Pusat Statistik Indonesia." Diakses: 9 September 2023. [Daring]. Tersedia pada: <http://www.bps.go.id/>
- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Arlan, A.S. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.
- Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara*

*Balad*, 3(1), pp. 40–52.

Febriadi, H. (2021b) ‘MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.

Febriadi, H. (2021c) ‘UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.’, *Al’iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.

Noorrahman, M.F. (2023) ‘Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai’, *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.

Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) ‘PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.

Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) ‘Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI “GUSI”)', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) ‘PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) ‘Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.

Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) ‘PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Al’iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.

Setiawan, I. (2022) ‘Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.

Setiawan, I. (2023) ‘Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara’, *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.

Setiawan, I. (2024) ‘Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara’, *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.

Trio, S. *et al.* (2023) ‘Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province’, *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.

F. M. B. Tuhumena, C. Kojo, dan F. G. Worang, “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO,” *Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 2, hlm. 2124–2133, 2124.

H. Wicaksono, “PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KHARISMA GUNAMAKMUR,” 2019.



Nurhelivia, "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS," Skripsi, Universitas Putera Batam, Batam, 2020.

MHD. Rizkianata NST, "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTANG RAYA INDONESIA," Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan, 2019.

V. W. Sujarweni, *METODOLI PENELITIAN*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2022.