

**PENGARUH HARD SKILL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT  
PONDOK TINGGI KOTA SUNGAI PENUH**

**TAUFIK ADNAN, ADE NURMA JAYA PUTRA, BENI SETIAWAN**  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

[taufikadnan@gmail.com](mailto:taufikadnan@gmail.com)  
[adenurmajayaputra@gmail.com](mailto:adenurmajayaputra@gmail.com)  
[benisetiawan@gmail.com](mailto:benisetiawan@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out how the influence of hard skills and training on the performance of the State Civil Apparatus at the Pondok Tinggi Sub-District Head Office, Sungai Full City, either partially or simultaneously. This study uses primary and secondary data, the sample is the sub-district office staff of Pondok Tinggi. The research approach used is a quantitative approach to analyze the effect of hard skills and training on staff performance. The results of this study prove that partially and simultaneously training variations can explain variations (movement patterns), and hard skills are the variables that most influence performance.*

**Keywords:** *The Effect of Hard Skill, Training, Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, sampel merupakan staf kantor camat pondok tinggi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja staf. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara partial dan simultan variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan), dan hard skill merupakan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja.

**Kata kunci :** Pengaruh Hard Skill, Pelatihan, Kinerja

**I. PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan pegawai adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelayanan dan pelatihan yang sesuai bagi pegawainya (Turere, 2013: 11).

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. (Kadek, 2012: 1217).

Kemudian selanjutnya pelatihan adalah salah satu usaha untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien (Flippo 2000:226). Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Hard skill**

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) hard skill yaitu berorientasi mengembangkan intelligence quotient (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2010: 4).

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

### **Kinerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (2006:9) adalah: ”perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Gomes dalam Mangkunegara (2006:9)

mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

### III. METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan.

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh

#### Jenis dan Sumber Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara penyebaran kuisioner kepada responden dan data berupa laporan-laporan dari Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=23 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.413. Untuk itu dengan nilai koefisien  $\geq 0.413$ , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,422 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Hard Skill, Pelatihan dan Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 1. 1 Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Hard Skill	1	0,422	0.413	valid
	2	0,494	0.413	valid
	3	0,649	0.413	valid
	4	0,452	0.413	valid
	5	0,430	0.413	valid
	6	0,484	0.413	valid
	7	0,640	0.413	valid
	8	0,426	0.413	valid
	9	0,476	0.413	valid
	10	0,597	0.413	valid
	1	0,496	0.413	valid

Pelatihan	2	0,722	0.413	valid
	3	0,744	0.413	valid
	4	0,460	0.413	valid
	5	0,467	0.413	valid
	6	0,431	0.413	valid
	7	0,431	0.413	valid
	8	0,576	0.413	valid
	9	0,731	0.413	valid
	10	0,605	0.413	valid
	Kinerja	1	0,430	0.413
2		0,482	0.413	valid
3		0,617	0.413	valid
4		0,431	0.413	valid
5		0,434	0.413	valid
6		0,440	0.413	valid
7		0,673	0.413	valid
8		0,417	0.413	valid
9		0,469	0.413	valid
10		0,578	0.413	Valid

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ( $<$ ) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha*  $>$  r-tabel 0.413. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,423 – 0,650 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Hard Skill, Pelatihan dan Kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 1. 2 Hasil Uji Kredibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Hard Skill (X1)	0,445	0.413	reliabel
Pelatihan (X2)	0,650	0.413	reliabel
Kinerja (Y)	0,423	0.413	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0.413 yaitu variabel Hard Skill (X1) sebesar 0,445  $>$  0.413, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,650  $>$  0.413, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,423  $>$  413. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-

masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel Hard Skill Terhadap Kinerja. Perhitungan Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 3 Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,363 + 0,801X1$$

Koefisien Hard Skill Terhadap Kinerja adalah positif. Artinya semakin tinggi Hard Skill maka ada kecenderungan semakin tinggi Kinerja yang dicapai. Jika Hard Skill dinaikkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 80,1%

Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Hard Skill, maka nilai Kinerja sebesar 2,363%

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel Pelatihan Terhadap Kinerja. Perhitungan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,363 + 0,237X_2$$

Koefisien Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka ada kecenderungan semakin tinggi Kinerja yang dicapai. Jika Pelatihan dinaikkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 23,7%.

Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Pelatihan, maka nilai Kinerja sebesar 2,363%.

### Koefisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara parsial

Untuk mengetahui besar pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara parsial, maka dapat dijelaskan dengan hasil pengolahan data seperti dibawah ini.

**Koefisien Determinasi Hard Skill Terhadap Kinerja**  
**Tabel 1. 5 Koefisien Determinasi Hard Skill terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.5 koefisien detreminasi partial diatas. Dimana untuk variabel Hard Skill Terhadap Kinerja diatas maka diketahui besarnya pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar  $0,555 \times 0,573 \times 100 = 31,8015$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi Hard Skill dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 31,80%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi adalah sebesar 31,80%.

### Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja

Sementara untuk mengetahui besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan berdasarkan tabel 1.5 koefisien detreminasi partial diatas.

Dimana untuk variabel pelatihan terhadap kinerja, diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar  $0,224 \times 0,269 \times 100 = 6,0256$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 6,02%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi adalah 6,02%.

### Koefisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Secara Simultan

Untuk mengetahui besar pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 1. 6 Efisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan terhadap Kinerja secara Simultan**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.316		4.217	.957

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.6 koefisien determinasi simultan diatas. Dimana untuk variabel Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara bersama-sama, maka dengan melihat nilai *R square* dapat diketahui besarnya pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Hard Skill, Pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi sebesar 37,8%.

### Uji t (Uji Hipotesis) Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Hard Skill, Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Secara parsial pengaruh dari variabel hard skill, pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel 3.5 di atas.

Berdasarkan tabel 3.5 yaitu coefficients atau uji t ternyata didapat hasil pengujian parsial antara variabel hard skill terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau  $t \text{ hitung } 3.134 > t \text{ tabel } 2,079$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kemudian untuk pengujian parsial antara variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau  $t \text{ hitung } 2,268 > t \text{ tabel } 2,079$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

### Uji F (Uji Hipotesis) Simultan

Uji F merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen Hard Skill dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.7 Uji F Pengaruh Hard Skill dan Pelatihan terhadap Kinerja ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.207	2	108.103	6.078	.009 <sup>a</sup>
	Residual	355.706	20	17.785		
	Total	571.913	22			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.7 yaitu anova atau uji F ternyata didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel independen Hard Skill dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,078 dengan signifikansi sebesar 0,009 (0,005) atau F hitung  $6,078 > F$  tabel 3,47. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## V. SIMPULAN

1. Hasil analisis variabel independen hard skill terhadap kinerja, didapat hasil pengujian parsial antara variabel hard skill terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau t hitung  $3.134 > t$  tabel 2,079. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil analisis variabel independen pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau t hitung  $2,268 > t$  tabel 2,079, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil analisis variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,078 dengan signifikansi sebesar 0,009 (0,005) atau F hitung  $6,078 > F$  tabel 3,47. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. Besarnya pengaruh variabel hard skill terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh hard skill terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,555 \times 0,573 \times 100 = 31,8015$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi Hard Skill dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 31,80%.
5. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,224 \times 0,269 \times 100 = 6,0256$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 6,02%.
6. Besarnya pengaruh untuk variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, berdasarkan nilai *R square* dapat diketahui besarnya pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur

Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Hard Skill, Pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi sebesar 37,8%.

7. Berdasarkan hasil pengolahan data, dimana diketahui bahwa nilai koefisien hard skill terhadap kinerja adalah positif yaitu sebesar 31,80%, sekaligus merupakan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi.

## VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), kantor camat pondok tinggi, serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi, 2006, *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta
- Syawal, 2009, *Wahana Evaluasi Pengembangan*, Mulya Pustaka, Jakarta
- Turere, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Kadek, 2012, *Motivasi dalam Organisasi*, Pelita, Semarang