

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala

Hanifah^a, Erini Junita Sari^{a*}, Ni Kadek Adwy Yani^a

^a Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 06-06-2025

Revised : 20-06-2025

Accepted : 23-06-2025

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

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

Corresponding Author:

erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job training on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Barito Kuala Regency. Using a quantitative approach with questionnaires distributed to 45 employees through saturated sampling, data were analyzed with multiple linear regression using SPSS 26. Results showed that work motivation ($t = 3.537$, $p = 0.001$) and job training ($t = 2.950$, $p = 0.005$) both had positive and significant effects on performance. Simultaneously, both variables significantly influenced performance ($F = 74.356$, $p = 0.000$), with work motivation and job training explaining 78% of the variance in employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, dengan teknik sampling jenuh dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (t -hitung 3,537, signifikansi 0,001) dan pelatihan kerja (t -hitung 2,950, signifikansi 0,005) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji regresi menghasilkan F -hitung 74,356 (signifikansi 0,000), yang berarti motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,780 menunjukkan 78% kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 22% dijelaskan oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, termasuk instansi pemerintah, karena peranannya yang strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Namun, kenyataannya di berbagai instansi pemerintah, termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, masih ditemukan permasalahan penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan yang sangat dibutuhkan masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan pelatihan kerja. Motivasi kerja memberikan dorongan bagi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki dedikasi lebih baik, produktivitas yang tinggi, dan mampu memberikan pelayanan yang prima. Sayangnya, di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, motivasi pegawai belum optimal karena minimnya penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif.

Selain motivasi, pelatihan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan tugas, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi di bidang administrasi kependudukan. Berdasarkan observasi, pelaksanaan pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala masih belum maksimal, sehingga sejumlah pegawai belum sepenuhnya memahami tugas dan perubahan kebijakan yang ada, yang pada akhirnya menghambat kelancaran pelayanan.

Beberapa penelitian sebelumnya (Basriani, 2023; Wati & Warpindyastuti, 2024) menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pentingnya upaya peningkatan kedua aspek tersebut untuk memperbaiki kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, sebagai dasar pertimbangan perumusan strategi peningkatan kinerja di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa permasalahan utama. Permasalahan tersebut meliputi apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut, serta apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala.

Agar penelitian ini terfokus dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ditetapkan beberapa batasan masalah. Penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Objek penelitian terbatas pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala. Selain itu, data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019; Badriyah, 2019). SDM mencakup proses pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dan individu tercapai (Mukminin, 2017). Fungsi manajemen SDM terdiri dari fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, pengendalian) dan fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja) (Ganyang, 2018).

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2019; Hasibuan & Silvya, 2019). Motivasi berkaitan dengan sikap, nilai, serta keinginan individu untuk berkontribusi optimal pada organisasi (Farisi et al., 2020; Susilo & Khair, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan hidup, harga diri, pengakuan prestasi, dan masa depan (Afandi, 2021). Prinsip motivasi mencakup partisipasi, komunikasi, pengakuan andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan perhatian kepada karyawan. Indikator motivasi kerja meliputi pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, serta penghargaan sesuai kemampuan (Hasibuan, 2020 dalam Janah, 2023).

Pelatihan kerja adalah program yang diberikan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai, baik baru maupun lama, agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik (Gustian et al., 2022; Mon & Mulyadi, 2021; Haki, 2021; Huda & Bangsa, 2024; Erwin & Suhardi, 2020). Pelatihan bersifat jangka pendek dan memadukan teori dan praktik untuk mendukung kinerja profesional. Dalam manajemen modern, pelatihan dipandang sebagai investasi pada human capital untuk mendukung keberhasilan organisasi (Istanti & Negoro, 2021).

Pelatihan bertujuan meningkatkan kesadaran diri, keterampilan di satu atau lebih bidang, serta motivasi untuk melaksanakan tugas secara optimal (Simarmata et al., 2021). Pelatihan memberikan manfaat bagi pegawai berupa peningkatan kemampuan pengambilan keputusan, kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan keterampilan komunikasi. Bagi perusahaan, pelatihan mendukung profitabilitas, moral karyawan, dan citra positif.

Dalam hubungan kerja, pelatihan meningkatkan komunikasi, orientasi karyawan baru, dan keterampilan interpersonal (Simarmata et al., 2021).

Faktor yang memengaruhi pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan lingkungan kerja. Efektivitas biaya, kesesuaian materi, prinsip pembelajaran, fasilitas, serta kemampuan dan preferensi peserta dan instruktur juga menjadi pertimbangan utama (Simarmata et al., 2021). Sedangkan indikator pelatihan mencakup kualitas instruktur (pendidikan, penguasaan materi), semangat dan seleksi peserta, kesesuaian materi dengan tujuan dan karakteristik peserta, serta pencapaian tujuan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku (Mulyadi, Hidayati, & Maria, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Kusumasari, 2022; Nurjaya, 2021). Kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020; Farisi et al., 2020). Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan (Erwin & Suhardi, 2020; Wewengkang et al., 2021).

Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, jaminan masa depan, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan (Simarmata et al., 2021). Selain itu, kemampuan dan keahlian, motivasi, rancangan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta disiplin kerja juga turut memengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2016). Indikator kinerja pegawai mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama, pengendalian biaya, serta efektivitas pengawasan (Dwijayanti, 2021). Indikator tersebut menjadi acuan dalam menilai seberapa baik pegawai menjalankan peran dan kontribusinya terhadap organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen instansi, seperti rekapitulasi data pegawai yang telah diolah oleh instansi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, yang berjumlah 45 orang. Seluruh populasi

dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada di instansi tersebut, kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait permasalahan yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja sebagai variabel independen pertama, pelatihan kerja sebagai variabel independen kedua, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, dan penghargaan sesuai kemampuan (Hasibuan, 2020). Pelatihan kerja diukur melalui indikator instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan (Mulyadi, Hidayati, & Marian, 2018). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, biaya, dan pengawasan (Dwijayanti, 2021). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	45	25	47	39.49	4.837
Pelatihan Kerja	45	21	37	31.76	4.118
Kinerja Pegawai	45	35	58	48.22	5.468
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data yang diolah SPSS (2025)

Hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1. menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan 45 responden. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 25 dan maksimum 47, dengan rata-rata 39,49 serta standar deviasi 4,837. Pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai minimum 21, nilai maksimum 37, nilai rata-rata 31,76, dan standar deviasi 4,118. Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum 58, dengan rata-rata 48,22 dan standar deviasi 5,468. Secara keseluruhan, data yang diperoleh dapat dikategorikan baik karena nilai rata-rata setiap variabel lebih tinggi daripada nilai standar deviasinya, sehingga dapat menggambarkan distribusi data yang relatif stabil.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.369	3.301		2.535	.015
	Motivasi Kerja	.565	.160	.499	3.537	.001
	Pelatihan Kerja	.553	.187	.416	2.950	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS (2025)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam model dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 8,369 + 0,565X_1 + 0,553X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 8,369 mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 8,369. Artinya, kinerja dasar ini ada meskipun tanpa pengaruh dari kedua variabel bebas. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,565 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai. Hal serupa terlihat pada pelatihan kerja yang memiliki koefisien 0,553 dengan signifikansi 0,005, juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai **R^2 sebesar 0,780**, yang berarti 78% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama. Sisanya, sebesar 22%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji t menunjukkan bahwa baik motivasi kerja ($t = 3,537$; $p = 0,001$) maupun pelatihan kerja ($t = 2,950$; $p = 0,005$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh parsial dari kedua variabel terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung 3,537 yang lebih besar dari t-tabel 2,018, serta signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Mayoritas pegawai menilai gaji, bonus, dan tunjangan sudah sesuai dengan tanggung jawab mereka. Namun, sebagian lainnya merasa tidak puas karena beban kerja yang meningkat akibat pelimpahan tugas tidak diimbangi dengan tambahan kompensasi. Kondisi ini menurunkan motivasi dan berdampak pada kinerja. Observasi juga menemukan rendahnya motivasi disebabkan kurangnya penghargaan, minimnya peluang promosi,

konflik internal, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Temuan ini selaras dengan penelitian Basriani (2023) serta Saputra, Lilianti & Heryati (2022) yang menyebut motivasi kerja memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung 2,950 lebih besar dari t-tabel 2,018 dan signifikansi 0,005. Sebagian besar pegawai merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan adaptasi terhadap perubahan. Namun, ada keluhan terkait seleksi peserta pelatihan yang dinilai tidak adil, sehingga pelatihan kerap tidak tepat sasaran. Kurangnya pelatihan juga menyebabkan sebagian pegawai kesulitan mengikuti perkembangan teknologi, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja dan lambatnya pelayanan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kartika & Ilhami (2024) serta Agustin (2023) yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, uji F memperoleh nilai F hitung sebesar **74,356** dengan signifikansi 0,000, yang berarti motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara umum, hasil ini memperkuat temuan bahwa peningkatan motivasi dan pelatihan kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Basriani (2023) dan Saputra dkk. (2022), yang juga menemukan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pada 45 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier berganda memperlihatkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,565 dengan signifikansi 0,001, serta pelatihan kerja sebesar 0,553 dengan signifikansi 0,005. Uji parsial (uji t) juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja memiliki t-hitung 3,537 lebih besar dari t-tabel 2,018 dan pelatihan kerja memiliki t-hitung 2,950, keduanya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan F-hitung 74,356 dan signifikansi 0,000. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa 78% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Kuala terus meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menumbuhkan budaya saling menghargai, serta memberikan

penghargaan dan peluang pengembangan karier bagi pegawai berprestasi. Pelatihan kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan di lingkungan kerja. Selain itu, instansi diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong komunikasi yang baik agar pegawai tetap termotivasi dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas topik dengan menambah variabel lain seperti disiplin kerja atau beban kerja, serta memperluas lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih bervariasi dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke2)*. ZANAFAPUBLISHING.
- Badriyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak & Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 181-190.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Erwin, & Suhardi. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WONDER TREND INDONESIA. *Jurnal EMBA*, 8(3), 144 -153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36-47.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan IBM SPSS 24 Cetakan Ketiga*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (*Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(6), 657-666.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 64-74.
- Hasibuan, H. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Saripuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Huda, M., & Bangsa, U. (2024). Pengaruh Pelatihan, Tunjangan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 6873-6887.
- Istanti, E., & Negoro, B. K. (2021). THE EFFECT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION, OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Company in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560-569.
- Janah, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Funbrick Indonesia. *GICI Business School*.
- Kamilah, E. N. (2015). Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi.
- Kartika, A. D., & Ilhami, M. D. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SELUMA. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 5(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(4), 426-441.
- Kusumasari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
- Mon, M., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInESConference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165-

2177.

- Mufid, A. N., Sutrisno, & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 41- 50.
- Mukminin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mukminin, Y. Z. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN AKHLAK TERHADAP KEPATUHAN SISWA PADA ATURAN SEKOLAH DI MAN 3 SLEMAN YOGAKARTA.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1).
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.
- Rismawati, & Mettalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Rodia, A., & Indriani, F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwangi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIONG INDOTASA BOGOR. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN)*, 3(2), 176-184.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 4(1), 62-78.
- Simarmata. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, N. P., Pulungan, D. R., Harizahayu, Kato, I., Faisal, M., Ratnasari, E. D., & Tjiptadi, D. D. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

- Subroto. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susilo, M. J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 587–605.
- Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi COVID-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 242-251.