

***THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
CIVIL SERVANTS IN BPKAD KARAWANG REGENCY***

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS PADA
BPKAD KABUPATEN KARAWANG**

Erica Julianthi Priatna^{1*}, Dede Jajang Suyaman², Sonny Hersona GW³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,3,2}

2110632020009@student.unsika.ac.id¹, dedejajang@feb.unsika.ac.id²,

Sonny.hersona@fe.unsika.ac.id³

ABSTRACT

This research is intended to test the effect of training on the performance of civil servants in BPKAD Karawang Regency. This research sample covered 52 civil servants in BPKAD Karawang Regency. The results of multiple linear regression analysis found that training and motivation variables had a positive effect on employee performance. This study shows that job training has an influence on employee performance. Agency policies on improving good job training in a sustainable basis need to be done in order to maintain quality and improve employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang. Sampel penelitian ini mencakup 52 PNS di BPKAD Kabupaten Karawang. Hasil analisis regresi linier berganda menemukan bahwa variable pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kebijakan instansi pada peningkatan pelatihan kerja yang baik secara berkelanjutan perlu dilakukan dalam rangka mempertahankan kualitas dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan motivasi kerja (Kasmir, 2016).

Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan kinerja. Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan (Pakpahan *et al.* dalam Julianry *et al.*, 2017). Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti itu perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pelatihan yang mengarah pada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian, kompetensi dan efisiensi, efektifitas, serta kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan. Isi dari

suatu tugas atau pekerjaan merupakan dasar tetap untuk merumuskan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan (Rivai dan Basri dalam Julianry *et al.*, 2017).

Tuntutan reformasi birokrasi mengharuskan PNS untuk dapat berkerja dengan menggunakan aplikasi yang mendukung pekerjaannya sehari-hari. Hal ini juga dialami di BPKAD Kabupaten Karawang, saat ini diperlukan pelatihan untuk para pegawainya sebagai upaya untuk meningkatkan penguasaan terhadap bidang pekerjaannya. Penambahan dan peningkatan aplikasi secara berkala mengharuskan PNS untuk terus belajar agar bisa memanfaatkan aplikasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pelatihan semakin sering, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi (Anggereni, 2018). Semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Subroto, 2018). Dengan adanya pelatihan kerja seseorang sudah terlatih bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan yang secara langsung memperngaruhi kinerja perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Namun demikian pelatihan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bila perusahaan tidak memperhatikan pada saat kegiatan pelatihan akan dilaksanakan dengan memilih pelatih yang menguasai bidangnya dan perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, apakah kegiatan pelatihan tersebut menambah pengetahuan dan

kemampuan karyawan tersebut apa tidak (Syahputra & Tanjung, 2020)

Perbedaan hasil penelitian dimana pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Anggereni, 2018) dan penelitian lain mengemukakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Syahputra & Tanjung, 2020). Berawal dari kesenjangan ini maka penelitian akan mengungkap kembali menjadi sebuah model. Hal ini dilakukan mengingat permasalahan tersebut terjadi di BPKAD Kabupaten Karawang.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja menurut Arianty *et al.* dalam (Syahputra & Tanjung, 2020).

Selain pelatihan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kurangnya motivasi terhadap pegawai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan

sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hal ini terlihat dari beberapa dimensi yang tidak menunjukkan perkembangan yang baik, semangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya kurang bahkan cenderung menunda-nunda. Hasil penelitian (Wicaksono *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan secara maksimal (Indriansyah, 2018). Hasil berbeda dikemukakan dalam penelitian (Moulana, 2017) yang justru menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian dan Metode Yang Digunakan

Objek dalam penelitian ini yaitu BPKAD Kabupaten Karawang. Jenis penelitian yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini. Dua variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) serta satu variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Jenis, Sumber Dan Pengumpulan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data dan informasi dilakukan pada bulan Maret 2022-April 2022 melalui pengamatan langsung pada objek. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, observasi dan kuesioner. Kuesioner disusun dengan model Likert

dengan lima kemungkinan jawaban dari pertanyaan masing-masing indikator variabel. Alternatif jawaban pada kuesioner ini ada lima yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk alternatif jawaban netral dalam penelitian ini ditiadakan, karena diharapkan responden memberikan penilaian yang akurat dan pasti terhadap adanya peningkatan kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Pegawai BPKAD Kabupaten Karawang dalam penelitian ini dijadikan sebagai populasi dan sampel karena berjumlah 52 orang. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh.

Rancangan Analisis Data dan Hipotesis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan kondisi yang harus dipenuhi dalam model regresi linier *Ordinary Least Square* (OLS), agar model tersebut dapat digunakan sebagai prediktor atau alat prediksi. Terdapat tiga komponen yang akan diuji yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rawlings bahwa analisis regresi merupakan metode analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel respon dengan variabel penjelas (Rieman *et al.*, 2019). Variabel dalam analisis regresi biasanya disebut variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Model persamaan umum untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel kinerja

α : Koefisien Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Variabel pelatihan

X_2 : Variabel motivasi

e: *Standar error*/variabel pengganggu lain yang mempengaruhi Y

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi mengukur hubungan antara dua variabel. Analisis koefisien korelasi yang digunakan yaitu korelasi produk moment. Metode ini menggunakan rumusan:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi xy
 n = Jumlah sampel
 X = Skor per item
 Y = Total skor

Analisis Koefisien Diterminasi (Uji R²)

Koefisien determinasi adalah pengukuran statistik yang mengkaji bagaimana perbedaan dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam variabel kedua saat memprediksi hasil dari suatu peristiwa tertentu. Dengan kata lain, koefisien yang lebih dikenal dengan *R-squared* (R²) ini menilai seberapa kuat hubungan linier antara dua variabel.

Uji Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019), yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berdasarkan pada bukti empiris yang didapatkan dalam melakukan pengumpulan data. Adapun langkah dalam rancangan hipotesis ini diawali dengan menentukan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

H1: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.

H₀: $\rho_{yx1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

H₁: $\rho_{yx1} \neq 0$ (ada pengaruh)

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.

H₀: $\rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh),

H₁: $\rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

H3: Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.

H₀: $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

H₁: $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui bahwa 52 responden terdiri atas 19 orang pria dan 33 wanita. Sebagian besar responden berpendidikan SMA/ sederajat yaitu 23%, Diploma/S1 sebesar 42%, SMP sebesar 2%, Pascasarjana/S2 sebesar 20% dan Diploma 3 sebesar 13%.

Hasil Analisis

Uji Asumsi Klasik

Persyaratan analisis melalui uji asumsi telah terpenuhi. Hasil uji normalitas yaitu berdasarkan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* membandingkan nilai probabilitas terhadap α menunjukkan nilai sig 0,815 lebih besar dari 0,05.

Uji kelayakan model (Tabel 3) memperlihatkan model pelatihan, lingkungan dan kepuasan pada kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien determinasi ganda *Adjusted R Square* dengan nilai 0.503. Hasil pengujian memperlihatkan model penelitian dapat diterima dan layak karena mampu menjelaskan 50.3% variasi pelatihan terhadap kinerja, sedangkan 49.7% variasi Y lainnya dapat dijelaskan dengan variabel lain di luar variabel penelitian.

Hasil analisis pada pengujian hipotesis pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, diperoleh nilai F sebesar 31.019 dan Sig. sebesar 0.000 (Tabel 1). Nilai sig.

kurang dari 0,05 dapat diartikan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat diambil keputusan bahwa model yang diajukan layak untuk menguji hipotesis.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

R ²	Adj. R ²	F-stat	Prob(F-stat)	DW
0,520	0,503	31,019	0,000	2,262

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Hasil analisis (tabel 2) memperlihatkan pengaruh parsial pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi linier ganda menghasilkan: $Y = 12,499 + 0,230X_1 + 0,230X_2$. 1) Nilai konstanta $a = 12.499$, yang menandakan jika X_1 dan X_2 bernilai konstan maka Y akan memiliki nilai positif; 2) Nilai koefisien $X_1 = 0.230$ dengan nilai probabilitas t-hitung sebesar 0.001 menandakan X_1 berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Y ; 3) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0.230$ dengan nilai probabilitas t-hitung sebesar 0.002 memperlihatkan X_2 berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Y .

Tabel 2. Hasil Uji Analisis

Variabel	Koefisien	Std. Error	T	Sig.	Keputusan
Constant	12,499	3,45	3,61	0,00	
Pelatihan	0,230	9	3	1	H_1 diterima
Motivasi	0,230	0,06	3,47	0,00	H_2 diterima
		6	8	1	
		0,07	3,12	0,00	
		4	2	2	

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan mempunyai pengaruh parsial yang signifikan positif pada kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.230 pada model persamaan regresi linier. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Anggereni, 2018; Marjaya dan Pasaribu, 2019; Pujiyanti *et al.*, 2017; Berliana *et al.*, 2020; Sulistyowati & Agustina, 2021) yang memperlihatkan bahwa pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa faktor pelatihan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan, maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki pegawai akan meningkat dan ini akan menyebabkan pegawai semakin menguasai bidang pekerjaannya.

Peningkatan kapabilitas pegawai ini tentunya akan dapat membawa dampak baik pada kualitas kerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas instruktur, metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan materi pelatihan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedalaman materi dan penyampaian instruktur pelatihan membawa dampak bagi berhasil atau tidaknya pelatihan kerja. Pelatihan kerja juga diarahkan pada kesesuaian kebutuhan pegawai yang menjadi peserta pelatihan sehingga pada akhirnya materi yang diberikan akan mampu mendorong pegawai untuk mengaplikasikan materi yang telah diterimanya dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih berinovasi setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian pelatihan akan membawa pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan motivasi berpengaruh parsial positif terhadap kinerja yang menandakan semakin tinggi motivasi pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Pengaruh motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dari nilai koefisien sebesar 0.230. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wicaksono *et al.*, 2021; Indriansyah, 2018; Pujiyanti *et al.*, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti karyawan/pegawai perlu diberi motivasi, melalui pemberian motivasi maka pegawai dapat memiliki tugas dan tanggung

jawab masing – masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain berarti bahwa semakin tinggi/baik motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa pelatihan dan motivasi terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang secara simultan berpengaruh sebesar 50,3%. Artinya bahwa peningkatan kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan motivasi. Hasil ini didukung oleh penelitian (Nofinawati, Tanjung & Siregar, 2017; Supriadi, 2017; Rahayu, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan diatas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Maka dari itu sebaiknya

pegawai terus diberikan motivasi agar mereka bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pemerintah daerah dapat menerapkan berbagai kebijakan antara lain meningkatkan pelatihan dan motivasi bagi para PNS. Kebijakan yang selama ini telah berjalan dalam hal melakukan perubahan dan perbaikan pada aspek sumber daya manusia yang harus tetap dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka mempertahankan kualitas dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja PNS, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, hasilnya akan lebih baik lagi serta pengukuran variabel sebaiknya juga menggunakan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 2*.
- Berliana, Vivi Vitriani, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen - Vol. 12 (2)*.
- Indriansyah, Agung. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang. *MBIA Vol. 17, No. 2*.

- Julianry, Anriza, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*.
- Nofinawati, Tanjung, A., T & Siregar, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. *AL-MASHARIF* . Vol. 5, No. 1.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, Indra, Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Hal. 129-147*.
- Pujiasyami, Januar, Hairudinor, Taharuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1*.
- Riaman, Sukono & Talib Bon, A. (2019). Classical Assumption Test for Testing the Influence of Composite Stock Price Index, Inflation Level, BI Rate, and Rupiah Exchange Rate Toward Stock Price in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Riyadh, Saudi Arabia, November 26-28*.
- Rahayu, M., I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun. *Otonomi*. Vol. 22, No. 2.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.
- Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1*.
- Supriadi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemimpin Sebagai Variabel Moderating Pada Universitas Islam Sumatera. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 48–59.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Sulistyowati, Lisa Hari dan Agustina. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen - Vol. 13 (1)*.
- Wicaksono, Widhi, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.