

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Anik Rohmatul Fudla¹, Winarno², Wisnalmawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Yogyakarta

Abstract

This research objectives to test effect of training and motivation on worker performance, and indirect work ability on the relationship between training dan motivation on worker performance. Number of research sample is 58 people. Data collecting method is census method. Data analysis used descriptive analysis and path analysis. Results of this research is revealed worker performance is affected significant positive directly by training, and motivation, and worker performance is affected significant positive indirectly by training, and motivation through work ability. Or in other words, work ability is able to mediate the effect of training and motivation on worker performance.

Keywords:

Training; Motivation; Work Ability; Worker Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pekerja, dan kemampuan kerja tidak langsung terhadap hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pekerja. Jumlah sampel penelitian adalah 58 orang. Metode pengumpulan data adalah metode sensus. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan kinerja pekerja dipengaruhi positif signifikan secara langsung baik oleh pelatihan maupun motivasi; kinerja pekerja dipengaruhi positif signifikan secara tidak langsung oleh pelatihan dan motivasi melalui kemampuan kerja. Atau dengan kata lain kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pekerja.

Kata kunci:

Pelatihan; Motivasi; Kemampuan Kerja; Kinerja Pekerja

Korespondensi: anikrohmatulfudla@gmail.com¹, winarno_feupn@yahoo.com², wisnalupnyk@gmail.com³

Submitted: 06-09-2021, **Revised:** 01-10-2021, **Published:**31-12-2021

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai BKAD Sleman yang kurang optimal ditunjukkan dengan fakta bahwa sebagian besar pegawai terlambat datang ke kantor selama tahun 2020 seperti yang tercantum pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Data Keterlambatan Pegawai BKAD Sleman Tahun 2020

Bulan	Total Pegawai	Terlambat (Orang)	Persen (%)
Januari	92	75	81,52
Februari	92	71	77,17
Maret	92	75	81,52
April	92	74	80,43
Mei	92	74	80,43
Juni	92	67	72,83
Juli	92	69	75,00
Agustus	92	66	71,74
September	92	67	72,83
Oktober	92	65	70,65
November	92	67	72,83
Desember	92	65	70,65
Rerata		69	75,00

Sumber: Subbag. Umum & Kepegawaian BKAD Sleman 2020

Tabel 1 tersebut memperlihatkan rata-rata jumlah pegawai BKAD Sleman pada tahun 2020 yang datang terlambat ke kantor sebanyak 69 orang atau sebesar 75%. Hal ini menandakan bahwa tingkat keterlambatan pegawai BKAD Sleman tahun 2019 termasuk kategori cukup tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun.

Fakta lain yang menyebabkan kinerja BKAD menurun adalah kemampuan kerja pegawai kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan realisasi capaian kinerja strategis yang tidak tercapai optimal seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Realisasi Capaian Kinerja Target Strategis BKAD Sleman Tahun 2020

Target strategis	Indikator kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian
Meningkatnya kem&irian keuangan daerah	Capaian target PAD	34	33	Kurang maksimal
Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	78	Kurang maksimal
Tercapaiannya penyertaan modal daerah pada BUMD	Realisasi penyertaan modal	100	96	Kurang maksimal

Sumber: LAKIP BKAD Sleman Tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa realisasi target strategis BKAD Sleman tahun 2019 untuk meningkatkan kemandirian keuangan daerah sebesar 33% dari target 34%, meningkatkan kualitas pelayanan publik sebesar 78% dari target 80%, serta penyertaan modal daerah pada BUMD sebesar 96% dari 100%, maka dapat dinyatakan bahwa capaian realisasi kinerja dari ketiga target strategis BKAD kabupaten tahun 2020 tersebut kurang maksimal.

Hal ini salah satunya disebabkan oleh kemampuan pegawai dalam bekerja belum maksimal dikarenakan adanya p&emi covid-19 yang mengakibatkan terjadinya penyesuaian sistem kerja sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa pegawai diharuskan menjalankan pekerjaannya di rumah (*work from home*) dengan menggunakan protokol kesehatan sekaligus tetap memperhatikan target kinerja dan target kerja pegawai yang bersangkutan. *Work from home* harus dilaksanakan melalui *online*, sehingga bagi sebagian besar pegawai merasa kesulitan bekerja melalui *online* karena gagap teknologi. Kesulitan bekerja secara *online* karena gagap teknologi yang dialami pegawai menyebabkan beberapa pegawai terlambat masuk kerja karena kesulitan mengoperasikan aplikasi untuk menjalankan pekerjaan secara *online*, sehingga berdampak pada kemampuan kerja pegawai cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai menjadi rendah

Salah satu solusi untuk mengatasi rendahnya kinerja pegawai di BKAD Sleman tersebut sekaligus meningkatkan kinerja agar lebih tinggi lagi di masa mendatang yaitu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Riset terdahulu yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi (anteseden) kinerja menggunakan analisis jalur yang menempatkan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening atau mediasi dari pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dengan objeknya adalah rumah sakit (Paramarta dan Kasih, 2018: 137). Lebih lanjut riset sebelumnya tentang pengaruh langsung pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dengan objek risetnya adalah perusahaan jasa (Komarudin, 2018: 128; Octaviani dan Yunaningsih, 2019: 9), perusahaan manufaktur (Prayogi & Nursidin, 2018: 216; Arfan dkk., 2019: 144) serta BUMD (Susila dkk., 2019: 83). Dari beberapa riset sebelumnya yang sudah dijelaskan tersebut maka peneliti ingin mengisi celah

riset (*research gap*) yang ada dengan meneliti model pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dengan menempatkan kemampuan kerja sebagai variabel intervening dengan objeknya institusi atau lembaga pemerintahan yang termasuk kebaruan riset, serta menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut dalam riset ini.

Riset ini berusaha untuk membuat beberapa kontribusi. Pertama, objek riset yang diambil adalah unit lembaga pemerintahan yaitu BKAD Sleman yang merupakan salah satu institusi penting di Sleman yang dituntut bekerja secara transparan terkait dalam pengelolaan pajak daerah, sehingga hal yang berkaitan dengan kinerja BKAD selalu menjadi sorotan publik. Dimasukkannya pelatihan, motivasi, dan kinerja dapat memberikan informasi mengenai model pelatihan & motivasi yang relevan, dan bagaimana pelatihan dan motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Kedua, riset ini berfokus pada model pengaruh pelatihan, motivasi, serta kinerja pada unit lembaga pemerintahan (BKAD Sleman) dan menempatkan kemampuan kerja sebagai intervening atau mediasi dari pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Ketiga hasil riset ini dapat memperluas wawasan atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya untuk memahami proses pembentukan kinerja melalui faktor yang mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung.

Riset ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja, serta menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan adalah upaya peningkatan wawasan & ketrampilan pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Indikatornya: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap & keterampilan instruktur, durasi *training*, dan fasilitas pelatihan (Wardhana, 2014: 95).

Motivasi

Motivasi adalah kebutuhan individu yang mengarah pada tercapainya prestasi, afiliasi & kekuasaan. Indikatornya: *need achievement*, *need affiliation*, *need of power* (Robbins & Judge, 2018: 133). Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis

yang terjadi pada diri seseorang, yang sangat dipengaruhi oleh berbagai factor, di samping factor ekstrinsik atau factor di luar diri sendiri seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, juga ditentukan factor intrinsic atau factor di dalam diri seseorang yang melekat pada setiap orang atau bawahan seperti kepribadian, sikap, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Selain itu, motivasi sangat dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja yang di dalamnya termasuk faktor pemimpin dan bawahan (Wibowo, 2017).

Kemampuan kerja

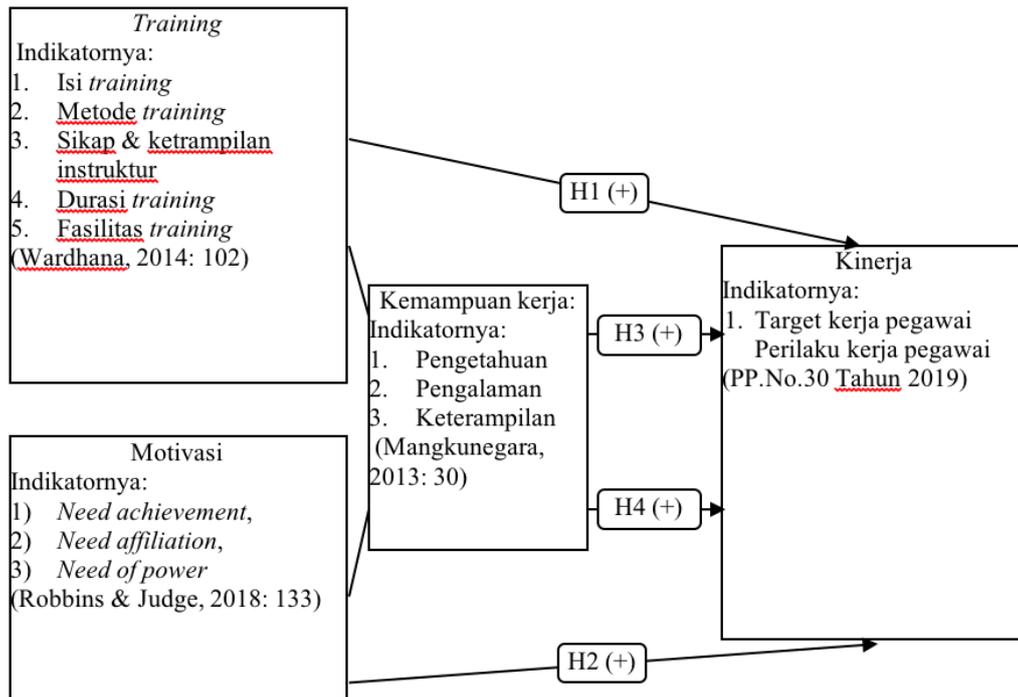
Kemampuan kerja adalah kemampuan yang dapat dianalisis melalui pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Indikatornya: pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan (Mangkunegara, 2013: 30).

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil target kerja pekerja dan perilaku kerja pekerja. Indikatornya: target kerja pekerja dan perilaku kerja pekerja (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019). Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan yang bersifat individual dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan harus sesuai dengan tanggung jawab dalam kurun waktu yang ditentukan perusahaan Pihak perusahaan dapat mengukur karyawan atas kinerjanya berdasarkan penilaian dari masing – masing karyawan (Maniku, Umama, Huddin : 2019).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan dari tinjauan pustaka, maka gambar paradigma berpikir riset tercantum di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Riset ini termasuk riset kuantitatif. Rancangan riset ini berupa analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 21. Dimana metode pengambilan data menggunakan kuesioner tertutup yang didaamnya sudah tersedia pilihan jawabannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Sleman, dan peneliti memilih menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian berjumlah 58 responden.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan sebaran responden yang diteliti dan juga sebaran variabel yang diteliti; dan juga analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dari satu variabel terhadap variabel lain tanpa adaya mediasi dan pengaruh tidak langsung dari satu variabel ke variabel lain melalui variabel mediasi atau variabel perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran data gender & umur responden terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Gambaran Profil Responden

Gender	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
Pria	36	62,1
Wanita	22	37,9
Umur		
< 35 Tahun	2	3,4
35-40 Tahun	17	29,3
41-45 Tahun	29	50,0
46-50 Tahun	7	12,1
> 50 Tahun	3	5,2
Jumlah	58	100

Sumber: Data olahan, 2021

Mayoritas pekerja BKAD Sleman adalah pria sebanyak 36 orang atau berkisar 62,1% sedangkan wanita sebanyak 22 orang atau berkisar 37,9%. Dan dari segi usia didominasi oleh pegawai berumur antara 41-45 Tahun sebanyak 29 orang atau berkisar 50,0% selanjutnya oleh pegawai yang berumur 35-40 tahun sebanyak 17 orang atau berkisar 29,3%. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa pegawai BKAD memiliki usia yang matang dan telah bekerja cukup lama.

Keluaran Analisis Kuantitatif

Keluaran Analisis Jalur

Analisis jalur dipakai untuk menguji seluruh hipotesis dalam riset ini dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 21 yang meliputi 2 tahap analisis jalur yang diuraikan sebagai berikut.

Keluaran Analisis Jalur Kesatu

Model analisis jalur pertama dipakai untuk mengetes pengaruh pelatihan (X1) & motivasi (X2) terhadap kemampuan kerja (Z). Keluaran analisis jalur pertama tercantum sebagai berikut.

Tabel 4
Keluaran Analisis Jalur Kesatu

Variabel bebas	Skor jalur (b)	Sig. t	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,582	0,000	Bermakna
Motivasi (X2)	0,395	0,000	Bermakna
R kuadrat sesuaian = 0,677 (67,7%)			

Sumber: Data olahan, 2021

Persamaan regresi keluaran analisis jalur pertama:

$$Z = 0,582X1 + 0,395X2 \dots \dots \dots (1)$$

Nilai R kuadrat sesuaian analisis jalur kesatu = 0,677 (67,7%), artinya 67,7% perubahan kemampuan kerja bisa diprediksi oleh *training* & motivasi, sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel diluar riset ini.

Keluaran Analisis Jalur Kedua

Model analisis jalur kedua dipakai untuk mengetes pengaruh *training* (X1), motivasi (X2), & kemampuan kerja (Z) terhadap kinerja pekerja (Y yang keluarannya tertera di bawah ini.

Tabel 5
Keluaran Analisis Jalur Kedua

Variabel bebas	Skor jalur (b)	Sig. t	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,211	0,038	Bermakna
Motivasi (X2)	0,274	0,002	Bermakna
Kemampuan kerja (Z)	0,509	0,000	Bermakna

R kuadrat sesuaian = 0,75,6 (75,6%)

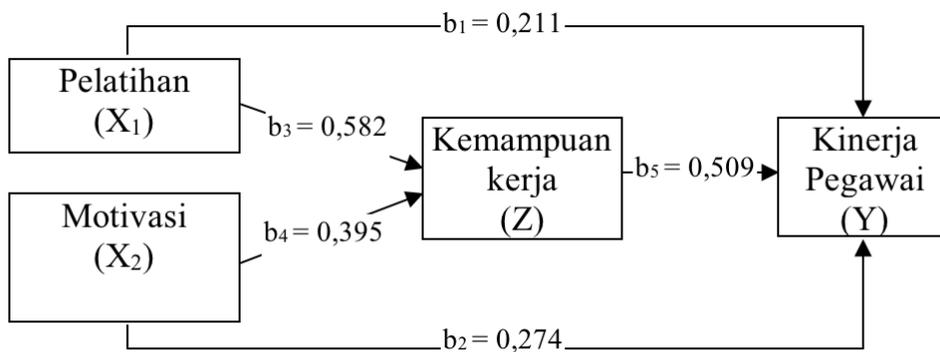
Sumber: Data olahan, 2021

Persamaan regresi analisis jalur kedua sebagai berikut.

$$Y = 0,211X1 + 0,274X2 + 0,509Z \dots \dots \dots (2)$$

Nilai R kuadrat sesuaian analisis jalur kedua: 0,756 (75,6%), artinya 75,6% perubahan kinerja pegawai bisa diprediksi oleh *training*, motivasi, dan kemampuan kerja, sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel diluar riset ini.

Keseluruhan hasil estimasi model analisis jalur tahap 1 dan tahap 2 yang menunjukkan hubungan hipotesis antar empat variabel dalam riset ini tercantum dalam bentuk diagram analisis jalur sebagai berikut.



Gambar 2

Model Lengkap Hasil Analisis Jalur Menggunakan PLS

Hipotesis Pertama (H1)

Keluaran analisis jalur kedua diperoleh skor jalur pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai (b_1) sebesar positif 0,211 dengan nilai probabilitas (sig.) = $0,038 < \text{taraf kebermaknaan (alpha) } 0,05$, maka secara positif dan bermakna pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja, yang berarti apabila pelatihan pegawai semakin baik, maka kinerja pekerja semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan secara positif *training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H1 dalam riset ini diterima.

Hipotesis Kedua (H2)

Keluaran analisis jalur kedua didapatkan skor jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai (b_2) sebesar positif 0,274 dengan nilai probabilitas (sig.) = $0,002 < \text{taraf kebermaknaan (alpha) } 0,05$, maka secara positif bermakna motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja, artinya apabila motivasi pekerja semakin tinggi, maka kinerja pekerja semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan secara positif motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H2 dalam riset ini diterima.

Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan keluaran lengkap analisis jalur pada Gambar 1 dapat diketahui keluaran pengaruh mediasi kesatu dihitung memakai uji Sobel dengan rumus:

$$S_{b_3b_5} = \sqrt{b_5^2 S_{b_3}^2 + b_3^2 S_{b_5}^2 + S_{b_3}^2 S_{b_5}^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{(1,726^2 \times 0,061^2) + (0,327^2 \times 0,297^2) + (0,061^2 \times 0,297^2)} \\
 &= \sqrt{(2,979 \times 0,004) + (0,107 \times 0,088) + (0,004 \times 0,088)} \\
 &= \sqrt{0,011 + 0,009 + 0,001} \\
 &= \sqrt{0,021} = 0,144
 \end{aligned}$$

Berdasarkan skor S_{b3b5} maka bisa didapatkan skor mediasi kesatu (t_{35}):

$$t_{35} = \frac{b3b5}{Sb3b5} = \frac{(0,327 \times 1,726)}{0,144} = \frac{0,564}{0,144} = 3,909$$

Skor $t_{35} = 3,909 > 2,004$, maka secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh *training* terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H3 dalam riset ini diterima.

Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan keluaran lengkap analisis jalur pada Gambar 1 dapat diketahui keluaran pengaruh mediasi kesatu dihitung memakai uji Sobel dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 S_{b4b5} &= \sqrt{b5^2 Sb4^2 + b4^2 Sb5^2 + Sb4^2 Sb5^2} \\
 &= \sqrt{(1,726^2 \times 0,052^2) + (0,246^2 \times 0,297^2) + (0,052^2 \times 0,297^2)} \\
 &= \sqrt{(2,979 \times 0,003) + (0,061 \times 0,088) + (0,003 \times 0,088)} \\
 &= \sqrt{0,008 + 0,005 + 0,001} \\
 &= \sqrt{0,014} = 0,117
 \end{aligned}$$

Berdasarkan skor S_{b4b5} maka bisa didapatkan skor mediasi kedua (t_{45}):

$$t_{45} = \frac{b4b5}{Sb4b5} = \frac{(0,246 \times 1,726)}{0,117} = \frac{0,275}{0,103} = 3,637$$

Skor $t_{45}: 3,637 > 2,004$, maka secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh memotivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H4 dalam riset ini diterima.

Pembahasan

Keluaran analisis jalur diketahui secara positif bermakna pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja, artinya apabila pelatihan pekerja semakin baik, maka kinerja pekerja semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan secara positif *training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H1 dalam riset ini diterima.

Keluaran analisis jalur diketahui secara positif bermakna motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja, artinya apabila motivasi pekerja semakin tinggi, maka kinerja pekerja semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan secara positif motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H2 dalam riset ini diterima.

Keluaran analisis jalur dalam riset ini menyatakan secara positif bermakna kemampuan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh *training* terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H3 dalam riset ini diterima.

Keluaran analisis jalur dalam riset ini menyatakan secara positif bermakna kemampuan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan secara positif kemampuan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman dapat dibuktikan. Hal ini berarti H4 dalam riset ini diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dalam riset ini:

1. Secara statistik *training* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.
2. Secara statistik motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.
3. Secara statistik kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh *training* terhadap kinerja pekerja.

4. Secara statistik kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil simpulan dalam riset ini, maka rekomendasi bagi BKAD Sleman: pelatihan yang sudah baik di BKAD Sleman agar terus dipertahankan & perlu ditingkatkan karena secara langsung & tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman. Peningkatan pelatihan di BKAD Sleman dapat dilakukan dengan cara semakin rutin mengadakan workshop maupun kursus untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman serta keterampilan kerja pegawai agar target kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai semakin baik, sehingga kinerja pegawai semakin tinggi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, M., Gani, M.U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Student Journal*, Vol. 2, No. 3:144-150.
- Fristia, M.A., & Sunuharyo, B.S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Per&a Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.73, No. 1: 225-232.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D.M., Maton&g, S., & Pardede, E. (2019). The Effect of Training & Work Motivation on Employee Performance at The Me& City Fire Prevention Service. *Jurnal Prointegrita*, Vol. 3, No.3: 440-454.
- Herli, A., Vitayala, H.A., & Sadikin, K. (2018). The Effect of Training & Motivation on Employee Performance of PT Asuransi XYZ. *Russian Journal of Agricultural & Socioeconomic Sciences*, Vol. 6, No.78: 177-184.
- Kahpi, H.S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan & Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum

Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1, No.1: 1-9.

Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines B&ara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1, No.2: 128-145.

Mangkunegara, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manumur*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-15.

Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). Pengaruh Pelatihan & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Almana: Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 3 No. 1: 9-22.

Paramarta, W.A., & Kasih, I. G.A.P. (2018). Pelatihan & Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening. *Juima*, Vol. 8 No. 2: 137-170.

Prayogi, M.A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*: 216-222.

Rakhmalina, I., Emelda, Hafid, H., & Periansya. (2017). Influence of Motivation & Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang. *Jurnal Terapan Manajemen & Bisnis*, Vol. 3 No. 2: 147-153.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*, 14th Edition. England: Pearson Education Limited.

Sekaran, U. & R. Bougie. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach*, 7th Edition. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Sugiyono. (2016). *Metode Riset Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.

Suprpto, H. (2017). *Metodologi Riset Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Susila, G.P.A.J., Suarmanayasa, I.N., Parma, P.G. (2019). The Effect of Training & Work Motivation on Employee Performance. *Global Conferences Series: Social Sciences, Education & Humanities (GCSSEH)*, Volume 3: 83-85.

Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manumur*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.

Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).

Halaman ini sengaja dikosongkan
(this page intentionally left blank)