



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Tana Toraja

The Influence of Training and Motivation on the Performance of Civil Servants in Tana Toraja Regency

Trimurni Tangkelayuk^{1*}, Jens Batara Marewa², Astriwati Biringkanae³

^{1, 2, 3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari lokasi penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD), Kabupaten Tana Toraja. Populasi adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD), Kabupaten Tana Toraja, sebanyak 62 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi, dan studi Pustaka. Teknik Analisis Data yang digunakan berupa Uji Instrumen Penelitian, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas), Analisis Regresi Linier Berganda. Uji Hipotesis (Uji t) dan uji koefisien determinasi Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of training and motivation on employee performance at the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Tana Toraja Regency. The type of research used in this study is quantitative research. Primary data was obtained from a research questionnaire. The data source in this study was obtained from the research location at the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) Office, Tana Toraja Regency. The population was all employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD), Tana Toraja Regency, totaling 62 people and the sample used was 62 people. Data collection techniques were in the form of questionnaires observations, and literature studies. Data Analysis Techniques used were the Research Instrument Test, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test), and Multiple Linear Regression Analysis. Hypothesis Test (t-Test) and determination coefficient test Based on the results of this study, it was found that training and motivation had a partial and simultaneous effect on employee performance at the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Tana Toraja Regency.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

trimurnio32022@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.546>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor pelatihan. Melalui pelatihan para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian motivasi. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk seseorang melakukan pekerjaan. Jika seseorang termotivasi mereka akan melakukan tindakan yang sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai pendorong, keinginan, pendukung yang membuat seseorang bersemangat sehingga dapat bertindak menurut cara tertentu dan membawa ke arah yang optimal. (Sitorus, 2020)

Seperti di kantor BPKPD Tana Toraja, salah satu yang menjadi motivasi dalam bekerja adalah adanya tunjangan tambahan uang tunjangan di luar gaji pokok yang disebut tunjangan kinerja. Tunjangan yang diberikan kepada PNS berdasarkan hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja setiap bulan. Untuk itu, setiap pegawai dituntut melaksanakan pekerjaan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal sangat bergantung pada pengembangan SDM seperti pelatihan dan juga bergantung dari pemberian motivasi dan motivasi pegawai itu sendiri. Pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas. Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) program pengembangan SDM melalui Diklat hingga pelatihan SIPDRI (Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia) telah dilakukan secara berkesinambungan. Namun, terasa belum memadai dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan kinerja dengan perubahan regulasi yang cepat serta dituntut mengikuti perkembangan teknologi yang semakin modern. Dalam hal motivasi, pegawai dapat dipengaruhi dari motivasi dan dorongan dari pemimpin, serta adanya penghargaan terhadap kinerja pegawai berupa tunjangan kinerja di luar gaji pokok PNS.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Basri, 2017). Terdapat 5 indikator dalam pelatihan (Wahyuningsih, 2019) yaitu : 1) Tujuan Pelatihan, 2) Materi, 3) Metode pelatihan yang digunakan, 4) Kualifikasi Peserta, 5) Kualifikasi pelatih. Motivasi merupakan semangat dari dalam diri pegawai untuk menempatkan diri pada lingkungan kerja dan merupakan situasi yang mendorong pegawai untuk

mencapai tujuan (Mangkunegara, 2017). Ada empat indikator-indikator motivasi (Afandi, 2018), yaitu : 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, dan 4) Pengakuan dari atasan. Kinerja yang berkaitan dengan aktivitas dan situasi di mana orang bekerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dengan derajat kesesuaian perilaku tertentu. Kinerja seorang pegawai diukur dari seberapa sukses mereka menyelesaikan suatu tugas (Priansa, 2018). Indikator untuk mengukur kinerja (Miner, 2015), yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu kerja, dan 4) Kerja sama dengan orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu sebagai landsan empiris dan bahan referensi antara lain:

Penelitian dari Faizal (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. Hasil Penelitian menunjukkan Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Megawaty (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Penelitian dari Putri dan Astuti (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Maidarti, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saraka Mandiri Semesta Bogor. Penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Erlangga (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan dan motivasi baik secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja

H3 : Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif.. Data primer diperoleh dari kuesioner penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari lokasi penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD), Kabupaten Tana Toraja. Populasi adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD), Kabupaten Tana Toraja, sebanyak 62 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kuesioner dan observasi serta penelitian pustaka (*library research*). Teknik Analisis Data yang digunakan seperti uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji f), dan uji determinasi (R).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2), kinerja (Y). Pengelolaan data

menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.742	3.786		2.838	.006
Pelatihan	.324	.091	.398	3.577	.001
Motivasi	.290	.087	.368	3.311	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 10,742 + 0,324 X_1 + 0,290X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,742 diartikan bahwa jika ke semua variable bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai tetap yaitu sebesar 10,742
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) 0,324 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel pelatihan maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,324
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) 0,290 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,290.

Pengujian Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y). Uji t dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n - k)$ di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat.

Table 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.742	3.786		2.838	.006
Pelatihan	.324	.091	.398	3.577	.001
Motivasi	.290	.087	.368	3.311	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Adapun perhitungannya sebagai berikut

Sampel = 62

Variabel = 3

Jadi derajat kebebasannya(df): $62-4=58$, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 59 yaitu : 1,6711. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,577 > t_{tabel} 1,6711$. Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,311 > t_{tabel} 1,6711$. Dengan demikian H2 diterima.

Pengujian Simultan (uji F)

Uji kedua menggunakan uji f, untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.307	2	81.154	22.252	.000 ^b
Residual	215.177	59	3.647		
Total	377.484	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan $df_1(N_1)$ dan $df_2(N_2)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 62 - 3 = 59$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2 = 59$ adalah 3,15. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 22,252 dengan signifikansi 0.001. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($>3,15$). Dengan demikian variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H_3 diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.411	1.90973

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas nilai R^2 sebesar 0,656. Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 65,6 % variabel pelatihan dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja. Sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Indikator dari pelatihan yang mempengaruhi kinerja adalah indikator “tujuan” pada item pernyataan 1 “tujuan dari pelatihan yang saya terima jelas dan relevan dengan pekerjaan saya, sehingga membantu meningkatkan kinerja saya”. Artinya, jika peserta

memahami tujuan pelatihan dengan baik dan merasa materi pelatihan tersebut relevan dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk menerapkan apa yang dipelajari. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja individu dalam pekerjaan mereka.

Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai, sehingga berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas. Pelatihan yang relevan dan terstruktur membantu pegawai memahami tanggung jawab kerja mereka dengan lebih baik, memperbaiki kualitas pelayanan, dan mendukung pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dapat dianggap sebagai salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Indikator dari motivasi yang mempengaruhi terletak pada indikator fasilitas kerja pada pernyataan ke -6 dengan bunyi “Dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, saya merasa lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan”. Ketika fasilitas ini tersedia, karyawan cenderung merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, fasilitas kerja yang baik dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik (seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berkembang) maupun faktor ekstrinsik (seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung), dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Motivasi yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, fokus pada pencapaian tujuan organisasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi menjadi langkah strategis dalam mendukung keberhasilan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Indikator kinerja yang paling dominan adalah indikator “pengakuan dari atasan” pada pernyataan ke-7 dengan bunyi “Pengakuan dari atasan atas kinerja saya sangat memotivasi saya untuk terus meningkatkan hasil kerja”. Dengan adanya pemberian pelatihan yang baik dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, dan dengan pemberian dukungan seperti pengakuan dari atasan, berfungsi untuk memperkuat motivasi dan dorongan internal untuk terus berprestasi. Kedua faktor ini saling melengkapi: pelatihan memberikan kemampuan teknis dan pengetahuan, sementara pengakuan atas kinerja memotivasi individu untuk terus berkembang dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, keduanya berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan kinerja individu.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan motivasi yang tinggi dapat secara sinergis meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk mendukung tugas-tugas mereka, sementara motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik,

mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, maka disarankan perlu adanya pelatihan yang berkesinambungan dan tetap di lingkungan pegawai BPKPD Tana Toraja. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, maka disarankan selalu adanya pemberian motivasi baik melalui penghargaan finansial maupun non-finansial, untuk mengetahui pendekatan yang paling efektif kepada semua pegawai di lingkungan BPKPD Tana Toraja. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel dalam penelitian ini diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Dewi, M. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Risiko terhadap Return Saham pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry di BEI. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 2(1), 50-60.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145-152.
- Kasmir. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Mangkunegara, A A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Megawaty, M., Dauda, P., Baottong, M. H., Saeni, N., & Nurdin, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 35-50.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Prastya, K. P. D., & Sunata, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235-245.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.

- Rahman, A., Novriansyah, E., Lestari, H. A., Husna, N. A., Agustin, N., & Riofita, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 342-347.
- Rivai dan Basri. (2017). *Performance Appraisal*. Ed ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. MandarMaju
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96