

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Didit Darmawan¹, Muhammad Afian Firmansyah², Faisal Bahri³

Universitas Sunan Giri Surabaya

dr.diditdarmawan@gmail.com

Published: January, 2026

ABSTRAK

Manajemen karyawan yang baik merupakan aspek penting dalam operasional bisnis. Peningkatan tanggung jawab, suasana kerja yang menyenangkan, serta pengembangan kapabilitas karyawan menjadi upaya strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memberikan motivasi serta pelatihan dalam situasi ini. Kinerja karyawan merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab itu, pengembangan mutu tenaga kerja melalui program pelatihan yang efisien serta rangsangan yang sesuai harus menjadi fokus bagi perusahaan. Studi ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode kualitatif digunakan dalam studi ini. Berbagai jurnal dan publikasi ilmiah relevan dikaji melalui pendekatan studi literatur. Hasil ini menunjukkan motivasi berperan sebagai dorongan psikologis meningkatkan semangat kerja, sementara pelatihan memberikan peningkatan keterampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kedua variabel terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi motivasi dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan motivasi dan pelatihan. Konsep pengembangan SDM modern menekankan pentingnya membangun tanggung jawab kerja, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendorong produktivitas.

Kata-Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Manajemen

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang sangat pesat di mana dalam segala aspek mengalami kemajuan terutama di bidang teknologi, ini menjadi tantangan terbesar masyarakat untuk di tuntut menjadi manusia yang berkualitas dan kompeten (Apriliana & Nawangsari, 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sebuah kemampuan atau skil di miliki seseorang untuk mengerjakan suatu organisasi dan perusahaan. Secara tidak langsung SDM bisa mempengaruhi keberlangsungan organisasi serta pengambilan keputusan, berhubungan dengan kemajuan itu dalam pengambilan keputusan dalam organisasi di butuhkan kemampuan dan kinerja seseorang untuk mempelajari suatu permasalahan dalam lingkungan kerja dan jabatan (Permanasari et al., 2024). Melalui tersedianya SDM yang berkualitas dan kompeten maka menjadi aset sebuah organisasi sehingga kedepan bisa menjadi pendorong terhadap kemajuan organisasi, berhubungan dengan itu sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalanya suatu organisasi dalam hal fungsi organisasi dan tugas organisasi. Berjalanya suatu organisasi di artikan meningkatnya kinerja karyawan. Perusahaan harusnya memberikaan pelatihan terhadap karyawan supaya bisa meningkatkan SDM dari setiap karyawan yang di miliki (Nugroho & Paradifa 2020).

Kinerja ialah jumlah serta kualitas pekerjaan yang dilangsungkan oleh seorang staf ketika melangsungkan kewajiban relevan terhadap pekerjaan yang ditentukan (Mangkunegara, 2013). Hamid dan Hassan (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan tugas atau keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013), kinerja ialah pencapaian yang

diraih oleh seseorang untuk menuntaskan tugas yang ia terima. Ada berbagai indikator yang bisa digunakan untuk menilai Kinerja karyawan dapat menggunakan sejumlah metrik, seperti pelaksanaan pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, serta tanggung jawab (Holid & Meilani, 2018). Selain indikator-indikator tersebut, kinerja karyawan merupakan variabel kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem informasi (Arifin et al., 2017; Jahroni & Darmawan, 2022; Sinambela & Mardikaningsih, 2022). Pencapaian kinerja yang optimal tidak lepas dari dukungan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta upaya membangun SDM yang berkualitas dalam suatu organisasi (Sinambela et al., 2022; Damayanti & Darmawan, 2025). KBBI menjabarkan bahwa masa kerja ialah durasi masa kerja seseorang. Tenaga kerja dipengaruhi oleh masa kerja, baik secara positif maupun negatif. Apabila seorang pegawai memiliki durasi kerja yang lebih panjang serta lebih mahir dalam tugasnya, ini dapat memberikan pengaruh positif. Namun, dampak negatif dapat dipertimbangkan jika seorang karyawan menjadi lebih bosan semakin lama mereka bekerja di sana (Prasetyo, 2017). Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh masa kerja, menurut studi oleh Mukharom (2012). Dikatakan oleh Robbins (2003) bahwa ada dua indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu: 'Quality' diukur dari persepsi karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas yang diselesaikan, yang merupakan kemampuan dan keterampilan dari karyawan. 'Quantity' diwakili oleh jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan, ditambah 'Timeliness' yang diukur dari aktivitas yang diselesaikan dalam batasan waktu yang ditentukan.

Motivasi kerja ialah kekuatan internal serta eksternal yang mendorong orang melakukan tugas guna tujuan tertentu. Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi sebagai penyediaan kekuatan pendorong yang membangkitkan gairah kerja individu yang menjadikan mereka mau berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta berintegrasi dengan semua upaya mereka. Tingkat motivasi dalam lingkungan kerja dapat diukur melalui berbagai indikator. Robbins dan Judge (2019) menentukan elemen atau hal utama yang memengaruhi motivasi kerja, termasuk ketekunan di tempat kerja, jumlah upaya yang dilakukan, dan cara orang berperilaku saat melakukan pekerjaan mereka. Motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong internal, tetapi juga terkait erat dengan pengembangan karir, hubungan kerja, dan pencapaian kepuasan kerja yang pada gilirannya mendukung kinerja (Al Hakim et al., 2019). Optimalisasi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja juga perlu mempertimbangkan kepuasan kerja dan keterlibatan (engagement) karyawan (Putra & Mardikaningsih, 2022; Irfan et al., 2023). Organisasi dapat membuat rencana yang lebih berhasil untuk meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pekerja dengan memahami faktor-faktor ini.

Indikator motivasi kerja menurut Uno (2023) yaitu meliputi ketekunan dalam bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas, serta orientasi pada prestasi. Ketekunan menunjukkan kemampuan karyawan untuk tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan, sedangkan semangat kerja mencerminkan antusiasme serta energi positif dalam menjalankan tugas. Tanggung jawab menggambarkan kesadaran individu terhadap kewajiban profesionalnya, sementara inisiatif dan kreativitas menunjukkan dorongan untuk berinovasi dan bertindak proaktif. Orientasi pada prestasi menandakan motivasi untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai target organisasi, sehingga keseluruhan indikator ini menjadi ukuran penting dalam menilai tingkat dorongan dan komitmen kerja karyawan.

Pelatihan adalah prosedur metodis yang mengubah perilaku, pengetahuan, serta kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam memenuhi kewajiban mereka. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara atau prosedur yang sistematis dan terorganisir (Sumantri, 2000). Pelatihan, menurut Aguinis dan Kraiger (2009), adalah teknik sistematis yang berpengaruh terhadap pemahaman, keahlian, serta perilaku untuk memperkuat kemampuan individu, kelompok, serta organisasi sehingga menjadi lebih efisien. (Jagero et al., 2012) Keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan karyawan ditingkatkan melalui program pelatihan, yang memberikan informasi terkini supaya mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif. Moses (2011) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator pelatihan. Pertama, jenis Instruksi yaitu pilihan pendekatan instruksional yang disengaja yang digunakan dalam penyampaian program dirujuk oleh indikator ini. Dalam perspektif akademik, pemilihan metode tidak dapat dilakukan secara arbitrer, melainkan harus didasarkan pada keselarasan (kongruensi) antara metode tersebut dengan tujuan

pembelajaran (learning objectives) yang telah dirumuskan. Menurut Parashakti dan Noviyanti (2021), pelatihan adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan/atau mengubah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan Materi Pelatihan indikator ini berfokus pada evaluasi terhadap substansi dan relevansi konten yang disampaikan. Materi pelatihan yang efektif harus memiliki validitas isi (content validity) yang tinggi, artinya materi tersebut secara langsung berkaitan dan mampu menutup kesenjangan kompetensi (competency gap) yang telah diidentifikasi melalui proses Training Needs Analysis (TNA). Waktu pelatihan, indikator ini mengkaji dimensi temporal dari program pelatihan, yang mencakup dua aspek utama: durasi dan penjadwalan.

Studi ini memiliki tujuan mengeksplorasi dan menguji secara langsung dampak motivasi serta pelatihan terhadap performa karyawan di sektor manufaktur. Studi ini berupaya mengkaji bagaimana motivasi dan pelatihan dapat berdampak pada kinerja pekerja, dengan tujuan memberikan panduan strategis untuk manajemen sdm yang lebih baik. Harapannya, temuan studi ini bisa menyediakan dampak praktis pada manajemen organisasi untuk mengembangkan strategi pengembangan sdm yang lebih efisien. Di samping itu, juga mendorong perkembangan ide-ide dalam disiplin manajemen SDM, khususnya yang berkorelasi terhadap motivasi serta pengembangan keterampilan pegawai.

METODE STUDI

Jenis studi kualitatif ini dirancang untuk memberikan pengetahuan terkait komponen kinerja karyawan bagi organisasi dan perusahaan. Studi ini bertujuan “untuk mengetahui pengaruh motivasi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan”. Studi ini menerapkan studi literatur dengan pendekatan studi pustaka, studi ini mempunyai dua variabel, yaitu motivasi serta pelatihan variabel independen, serta kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Studi pustaka mencakup kajian teoritis dari berbagai referensi dan jurnal ilmiah dari yang relevan dengan fokus studi ini menentukan hubungan antara kedua variabel, pendekatan literature review dengan teknik analisis data analisis sintesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semakin sering motivasi serta pelatihan yang di berikan kepada karyawan sehingga meningkatkan kemampuan karyawan terhadap perusahaan. Berikut ini adalah beberapa studi pustaka yang telah ditentukan sesuai dengan variabel studi sebagai sumber referensi. Hasil Studi literatur ini diperoleh dari Google Scholar sebagai patokan untuk mencari variabel terkait dan menemukan 20 artikel jurnal ilmiah yang terkait dengan topik studi ini.

A. Variabel X1 (Motivasi)

1. Ayu Anjani (2019)

Studi ini menganalisis variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Responden terdiri dari 45 karyawan divisi pemasaran PT Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon.

2. Suparman, Jajang, dan Wahyudin (2023)

Tulisan ini berfokus mencari dan menjelaskan motivasi dan dampak kinerjanya terhadap karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang. Metode studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang. Peneliti menggunakan convenience sampling dalam pengambilan sample. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuestioner. Peneliti menggunakan regresi linear, koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis dengan SPSS 25 untuk menganalisis data. Motivasi karyawan terbukti mempengaruhi karyawan pada analisis ini.

3. Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016)

Studi ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro dan melakukan pengambilan sampel yang berjumlah 51 responden. Penulis melakukan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan

- analisis regresi linier sederhana. Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
4. Suci Risma Pratiwi, Nadinda Zakiyanti, dan Dian Indriyani (2024)
Studi ini berfokus pada pemeriksaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, yang merupakan klinik kecantikan yang terletak di Jakarta Selatan. Studi ini menggunakan desain kuantitatif di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 dari 51 karyawan PT XYZ, yang dipilih menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana dan baik motivasi maupun kinerja diukur menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dan sejumlah uji statistik seperti validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi sederhana. Studi ini menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sebesar 66,2%.
 5. Viola De Yusa dan Andika Rananda (2019)
Studi ini bertujuan untuk memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yang melibatkan 36 karyawan sebagai sampel studi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di perusahaan.
 6. Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019)
Tujuan dari studi ini adalah untuk mengkaji bagaimana motivasi, kepemimpinan, dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Satpol PP (Unit Polisi Pamong Praja) Kota Banjar. Jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini adalah 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Dalam studi ini, penulis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sebagai teknik analisis data. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai berada dalam tingkat yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
 7. Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)
Studi ini mencoba mendapatkan temuan yang bisa diuji tentang (a) pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (b) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (c) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (d) pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Subjek dari studi ini adalah semua karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45. Objek studi ini adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Studi ini merupakan studi populasi karena karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45 berjumlah 51 orang dan seluruhnya dijadikan unit pengamatan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuisisioner, studi dokumentasi, wawancara, dan data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Studi ini dapat diperoleh temuan sebagai berikut: (a) kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (b) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (c) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (d) kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45.
 8. Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M.Kurniawan (2020)
Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi studi ini adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Sampel studi berjumlah 50 responden. Penulis menggunakan metode sampling dan metode pengumpulan data yang terdiri dari kuesioner dan teknik observasi. Sedangkan, metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Studi ini menemukan bahwa secara simultan menciptakan pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

9. Rr. Watie Rachmawati (2016)
 Tujuan studi ini adalah untuk mengukur pelatihan dan motivasi kerja karyawan di PT Bank BJB Kantor Bandung. Populasi di studi ini Adalah seluruh karaywan di PT Bank BJB yang berjumlah 51 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada para responden yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menganalisis dan mengolah data. Analisis menggunakan metode korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan.
10. Erwin dan Suhardi (2020)
 Pekerja di PT Wonder Trend Indonesian menggunakan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menggunakan sampel 105 responden yang dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Studi ini menggunakan teknik analisis data dengan regresi linier berganda dan analisis dengan SPSS versi 25 untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien dan uji determinasi dan uji hipotesis. Temuan studi menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

B. Variabel X2 (Pelatihan)

1. Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018)
 Studi ini menjelaskan pengaruh yang ada antara pelatihan dan kinerja karyawan khususnya pada lembaga Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Untuk kepentingan studi ini ada dua data yang didokumentasikan yaitu data karyawan dan data jumlah karyawan di masing-masing LPD di Kabupaten Buleleng dan data mengenai pelatihan dan kinerja karyawan yang didapatkan melalui kuesioner. Data diproses menggunakan regresi sederhana dalam aplikasi IBM SPSS 24.0 untuk Windows. Hasil studi ini memberikan penjelasan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.
2. Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi (2021)
 Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan efek pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. Dengan menggunakan dan menyesuaikan teknik pengambilan sampel ke teknik sampel jenuh, maka jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel adalah 110. Data di lapangan diperoleh melalui angket/kuesioner. Dalam studi ini, pengujian dan analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien dan determinasi, koefisien korelasi, pengujian ho dan pengujian hipotesis, serta analisis deskriptif. Studi ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Piranti Perkasa.
3. Muhammad Ridwan (2023)
 Studi ini ingin mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di MR Market. Studi ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan total 50 responden. Penulis menggunakan analisis regresi berganda. Studi ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di MR Market.
4. Eli Yulianti (2015)
 Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan diterapkan kepada karyawan Hotel Grand Fatma di Tenggarong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau teknik pengambilan sampel saturasi, dengan sampel 50 responden yang merupakan karyawan Hotel Grand Fatma di Tenggarong. Teknik pengumpulan data dalam studi ini adalah melalui observasi, penggunaan kuesioner, wawancara, dan kajian pustaka. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 16. Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Fatma di Tenggarong.

5. Nurul Khastelia Hartomo dan Bachruddin Saleh Luturlean (2020)
Studi ini fokus pada memperoleh bukti empiris mengenai perbaikan kinerja karyawan setelah pelatihan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel kluster. Responden dalam studi ini terdiri dari 90 karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil studi ini menjelaskan pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
6. Rizki Dwi Rahmat (2025)
Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power Palembang. Populasi studi ini adalah seluruh karyawan, berjumlah 150 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling saturasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja; itu juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kombinasi, pelatihan dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara memadai menjelaskan kinerja karyawan. Faktor-faktor lainnya berada di luar lingkup studi ini.
7. Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo, & Inti Nuswandari (2022)
Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 55 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda, sementara pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan SPSS versi 16. Hasil studi ini menunjukkan bahwa, pelatihan dan motivasi kerja karyawan, secara simultan, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.
8. Yohana Theresia Evrata Chandrasari, Badia Perizade, Zunaidah, dan Marlina Widiyanti (2023)
Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Panin Cabang Palembang, studi ini dilakukan. Populasi studi ini adalah semua karyawan tetap PT Bank Panin Cabang Palembang pada tahun 2023, yang berjumlah 117 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh. Data primer dari studi ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 117 karyawan tetap PT Bank Panin Cabang Palembang pada tahun 2023. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Agustin Basriani (2023)
Sampel dalam studi ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau sebanyak 138 orang. Studi ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang berjumlah 138 orang. Sampel studi ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Peneliti mengumpulkan data pada studi ini menggunakan data stream atau data capture pada record, dokumen, administrasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, kemudian melakukan wawancara dan membagikan angket. Peneliti menggunakan regresi linier berganda dan analisis dengan SPSS. Sementara uji yang digunakan adalah uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Studi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.
10. Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, & Hamidah Nayati Utami (2015)
Tujuan utama dari studi ini adalah efek pelatihan terhadap motivasi, efek pelatihan terhadap kinerja karyawan, efek promosi terhadap motivasi, efek promosi terhadap kinerja karyawan, dan

efek motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data studi dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Subjek studi ini adalah semua karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari dengan menggunakan metode sampling. Hasil studi ini menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi, promosi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi, promosi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Data tabulasi disajikan pada Tabel 1, Hasil tabulasi data ini menghasilkan gambaran yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat mengembangkan kinerja melalui peningkatan motivasi dan pelatihan. Strategi yang mendukung peningkatan komitmen dan kepuasan kerja akan sangat penting bagi keberhasilan organisasi di masa depan.

Tabel 1. Tabulasi Literatur Terdahulu

Peneliti	Lokasi	Fokus Studi	Temuan Utama
Anjani (tahun 2019)	PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon	Kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi	Hasil positif serta signifikan antara variabel motivasi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan
Suparman et al., (2023)	PT Bekaert Indonesia Karawang	Menggetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan	Ini menunjukkan standar deviasi motivasi karyawan ialah (baik). Standar deviasi kinerja karyawan adalah (baik)
Amalia & Fakhri(2016)	PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
Pratiwi et al., (2024)	Sebuah Klinik Kecantikan di Jakarta Selatan	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yusa & Rananda (2019)	PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung	Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
Sutanjar & Saryono (2019)	Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar	Menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja pegawai	Hasil studi menunjukan terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan serta disiplin terhadap kinerja pegawai
Dwiyanti et al., (2019)	karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45	Tujuan studi apakah kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil di temukan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Sadat et al., (2020)	PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang	Meneliti disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Hasil studi menunjukan bahwa terdapat pengaruh simultan pada disiplin serta motivasi terhadap kinerja

			karyawan
Rachmawati (2016)	PT Bank BJB Kantor Cabang Bandung	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil studi menyatakan pelatihan serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Erwin & Suhardi (2020)	PT. Wonder Trend Indonesia yang Berlokasi di Batam	Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
Anggereni (2018)	Lembaga Perkreditan Kerja (LPD) Kabupaten Buleleng	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Hasil positif bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan lembaga perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng
Kosdianti & Sunardi(2021)	PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang	Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Satria Piranti Perkasa.
Ridwan (2023)	Toko MR Market	Mengetahui Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh signifikan serta positif variabel terhadap kinerja karyawan.
Yulianti (2015)	Grand Farma Hotel di Tangerang	Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Hartomo & Luturlean (2020)	PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi serta pelatihan.
Rahmat (2025)	PT Haleyora Power Palembang	Menganalisis pengaruh pelatihan dan terhadap kinerja karyawan	Menunjukkan pentingnya pelatihan untuk meningkat kan kualitas karyawan PT Haleyora Power Palembang
Maidarti & al., (2022)	PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor	Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil studi menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Chandrasari & al (2023)	PT. Bank Panin Cabang Palembang	Tujuan studi ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja	Menunjukkan bahwa pelatihan serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

		karyawan	karyawan
Basriani (2023)	Dinas Perhubungan Provinsi Riau	Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi riau	Menyimpulkan pelatihan kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Ningsi & al., (2015)	PT. PLN (Persero) Area Kendari	Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Hasil studi menemukan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Studi yang dilakukan sebelumnya memberikan wawasan berharga mengenai elemen yang mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi tertentu. Menurut teori terdahulu studi dari Dessler (2019) yang menyebut pelatihan sebagai proses pengajaran keterampilan kerja, dan Aguinis dan Kraiger (2009) yang melihat pelatihan sebagai cara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan individu serta organisasi. Menurut Basriani (2023), pelatihan kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil studi di atas sejalan dengan Rahmat & al., (2025) dan Rachmawati (2016) menyatakan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Disimpulkan dari studi ini menunjukkan latihan mempunyai kesan terhadap kinerja pekerja, kerana latihan ialah aspek dasar untuk meningkatkan kualitas kinerja pekerja. Pelatihan yang dirancang dengan pendekatan khusus seperti pelatihan berwawasan lingkungan (eco-training) turut berkontribusi pada perilaku karyawan dan kinerja berkelanjutan perusahaan (Novita & al., 2022).

Beberapa studi terdahulu telah menghasilkan temuan yang relevan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, konsep motivasi pada studi ini didukung oleh Robbins dan Judge (2019) yang menjabarkan motivasi ialah keinginan seseorang untuk mendedikasikan usaha demi mencapai tujuan organisasi, serta Hasibuan (2016) yang menekankan motivasi ialah tenaga pendorong yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi karyawan merupakan paket penghargaan yang tepat yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerja (Darmawan, 2012). Studi ini mencoba menggali lebih dalam hubungan antara motivasi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berbeda. Menurut Sutanjar dan Saryono (2019) menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi serta kinerja yang signifikan. Yusa dan Rananda (2019) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang lebih kepada staf memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja mereka. Di sarankan setiap perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menggapai tujuannya, perusahaan harus mempekerjakan individu yang memiliki etos kerja yang kuat. Dimana pengembangan strategi adalah dengan memberikan dukungan yang dirasakan (perceived support) bagi karyawan merupakan menjadi kunci dalam menumbuhkan motivasi dan kinerja (Hariani & al., 2021). Olah motivasi pada diri karyawan perlu pengamatan dari pemimpin agar dapat lebih dikembangkan untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik (Darmawan & Ernawati, 2021). Dengan demikian, perusahaan perlu merancang strategi motivasi dan pelatihan yang berkelanjutan dan tepat sasaran agar mampu meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan karyawan, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Pendekatan strategis dalam meningkatkan kinerja juga melibatkan manajemen perubahan, pengelolaan keberagaman, dan integrasi prinsip keberlanjutan dalam praktik SDM untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan mendorong perilaku inovatif (Mardikaningsih, 2024). Secara keseluruhan, efektivitas organisasi dapat ditingkatkan melalui distribusi dan optimasi berbagai faktor utama, mulai dari lingkungan kerja, budaya organisasi, hingga sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi (Putra, 2021; Hariani & Sigita, 2022; Darmawan, 2024).

Menurut temuan studi ini, pelatihan dan motivasi berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Tingkat motivasi intrinsik seseorang menentukan seberapa keras mereka bekerja, seberapa

fokus mereka, dan seberapa efektif mereka mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan yang baik akan membawa ke arah kondisi lingkungan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Motivasi terbukti memiliki hubungan nyata terhadap pembentukan kinerja karyawan (Lestari & Darmawan, 2014). Sementara itu, pelatihan berperan sebagai alat untuk memperbaiki pengetahuan, kemampuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Temuan ini diperkuat oleh berbagai studi terdahulu, seperti yang dilangsungkan oleh Anjani (2019), Rachmawati (2016), Erwin dan Suhardi (2020), yang menunjukkan bahwa kombinasi motivasi serta pelatihan secara simultan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi oleh Ridwan (2023), Kosdianti dan Sunardi (2021), serta Hartomo dan Luturlean (2020) juga menegaskan bahwa pelatihan secara mandiri mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Di sisi lain, studi oleh Yusa dan Rananda (2019), Amalia dan Fakhri (2016), dan Suparman et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja setiap orang sangat krusial dalam mendapatkan hasil yang terbaik.

Teori Dua Faktor Herzberg dan Hirarki Kebutuhan Maslow menjadi landasan studi ini. Motivasi bekerja bersumber dari hierarki kebutuhan, sesuai hipotesis Hirarki Kebutuhan Maslow (1954). Tuntutan ini berkisar dari kebutuhan fisiologis dasar hingga aspirasi aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar seseorang terpenuhi di tempat kerja, mereka cenderung akan bekerja lebih keras dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, Teori Dua Faktor Herzberg yang dikembangkan oleh Herzberg et al. (1959) menekankan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *motivator factors* serta *hygiene factors*. Analisis lebih lanjut juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dengan motivasi itu sendiri (Sinambela & Ernawati, 2021). Dengan memahami kedua teori tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi motivasi dan pelatihan yang tepat guna meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan. Untuk itu, perlu dirumuskan strategi khusus guna meningkatkan efisiensi birokrasi internal dan kinerja karyawan (Jannah & Mardikaningsih, 2023).

Implikasi dari studi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjadikan pelatihan dan motivasi sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan pekerjaan, disertai pengelolaan motivasi melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan kinerja karyawan secara optimal.

KE Simpulan

Aset utama perusahaan adalah sumber daya manusianya, dan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Lembaga harus memahami faktor yang dapat berdampak positif terhadap pegawai. Studi ini menunjukkan untuk meningkatkan kinerja serta membantu perusahaan mencapai tujuannya, manajemen harus mempertimbangkan dedikasi dan kepuasan kerja. Organisasi harus merencanakan tempat kerja yang produktif dan tenang jika ingin mencapai tujuan tersebut. Karena keterkaitannya, kedua faktor ini meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan upaya terbaiknya jika memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap perusahaan. Selain itu, perasaan baik mengenai pekerjaan mereka dapat ditingkatkan oleh kepuasan yang dirasakan dalam bekerja dihasilkan oleh faktor-faktor seperti tempat kerja yang nyaman, dinamika tim yang kuat, dan pengakuan dari manajemen. Metode manajemen SDM harus memprioritaskan peningkatan komitmen dan kebahagiaan kerja.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451-474.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1-10.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. In *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(4), 804-812.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Al Hakim, Y. R. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 2(1).
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181-190.
- Chandrasari, Y. T. E., Perizade, B., Zunaedah, Z., & Widiyanti, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Cabang Palembang. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6), 2272-2280.
- Damayanti, F., & Darmawan, D. (2025). The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(1), 97-111.
- Darmawan, D. (2012). Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia). *Metromedia*.
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2021). Motivasi Karyawan dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited, London.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3), 144-153.
- Hamid, N., & Hassan, N. (2015). The Relationship between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845-851.
- Hariani, M., & Sigita, D. S. (2022). The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Service Science, Management, Engineering and Technology*, 2(2), 6-10.
- Hariani, M., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Irfan, M. (2021). Strategies for Developing Perceived Support for Employees in Diverse Work Environments. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 81-88.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 200-207.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 54-62.
- Irfan, M., Sigita, D. S., & Hariani, M. (2023). Optimizing Employee Performance through Work Motivation and Job Satisfaction: A Case Study in a Surabaya-based Company. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 2(1), 12-15.

- Jagero, N., Komba, H. V., & Mlingi, M. N. (2012). Relationship Between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar Es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(22), 114-120.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106.
- Jannah, S. M., & Mardikaningsih, R. (2023). Strategies for Improving Bureaucratic Efficiency and Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering and Technology*, 4(2), 10-14.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arasirma*, 1(1), 141-150.
- Lestari, U. P., & Darmawan, D. (2014). Studi tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- 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. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R. (2024). Change Management: The Contribution of Sustainable Human Resource Management to Organizational Commitment and Employee Innovative Behavior. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 452-464.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, New York.
- Moses, M. (2011). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 63-76.
- Mukharom, E. Y. (2013). *Employee Performance Reviewing from Education Level Service Time and Work Motivation with Leadership as a Moderating Variable in the Office of PDAM Sragen Regency*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Natalia, N., & Ali, H. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja Karyawan: Analisis Kompetensi dan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 189-194.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 132-143.
- Novita, D., Hidayatulloh, A. N., Renwarin, J. M., Santoso, R., & Mardikaningsih, R. (2022). Relationship Between Eco Transformational Leadership, Eco Training, and Employee Eco Behavior on Sustainable Corporate Performance of SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 900787.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBA)*, 1(2), 127-136.
- Permanasari, R., Elizah, T., Putri, N., & Fathurrochman, I. (2024). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kinerja Staf pada Lembaga Pendidikan Islam Unit Tipld IAIN Curup. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 13(1), 91-104.
- Prasetyo, A. B. (2017). *Hubungan Pelaksanaan Operasi dengan Kepatuhan Tim Operasi dalam Penerapan Surgical Safety Checklist di IBS RSKIA Sadewa Yogyakarta*. Skripsi, Program Studi Diplom IV Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.
- Pratiwi, S. R., Zakiyanti, N., & Indriyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1-7.

- Putra, A. R. (2021). Implementation of Competency-Based Performance Appraisal System to Ensure Accuracy and Effectiveness of Employee Evaluation. *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 59-66.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Service Science, Management, Engineering and Technology*, 1(3), 4-10.
- Putra, A. R., Hariani, M., Nurmalasari, D., Irfan, M., & Al Hakim, Y. R. (2020). Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 1-13.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rahmat, R. D. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Palembang. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, New York.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama, Bandung.
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Utilization of Information Technology on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society (SICO)*, 3(2), 35-44.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47-58.
- Sumantri, S. (2000). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Fakultas Psikologi Unpad, Bandung.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Yusa, V. D., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19-24.