

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Megawaty ^{1✉} **Paris Dauda** ² **Mozes Haryanto Baottong** ³ **Nuraeni Saeni** ⁴ **Maryam Nurdin** ⁵

^{1*,2,3,4,5} *Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Sulawesi Selatan, 90231, Indonesia*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Otoritas Bandar udara Wilayah V Makassar yang berjumlah 65 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan anggota sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh responden. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Sementara itu, pelatihan merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Kata Kunci: *Pelatihan; motivasi; kinerja karyawan.*

Abstract

This study aimed to analyze the effect of training and motivation on employee performance. The population used in this study were all Makassar Regional V Airport Authority office employees, totaling 65 employees. The sampling technique used is saturated sampling (census), which is a sampling technique when all members of the population are made into the sample. Data sources are primary data collected by distributing questionnaires to all respondents. The data in this study will be tested with several stages of testing, including descriptive statistical tests, data quality tests consisting of (validity test, reliability test), classical assumption test consisting of (normality test, autocorrelation test, heteroscedasticity test), and testing all hypotheses through the coefficient of determination test, partial test (t-test) and simultaneous test (f test). The results showed that the variables of training and motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Regional V Airport Authority Office. Meanwhile, training is the most dominant variable affecting employee performance at the Makassar Regional V Airport Authority Office.

Keywords: *Training; Motivation; Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Megawaty et al.,

✉ Corresponding author :

Email Address : mega.hendriadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi saat ini, tumpuan utama organisasi terletak pada sumber daya manusia. Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah yang dapat melaksanakan tugas-tugas suatu organisasi dalam kerangka kerja yang terarah (Salma, 2016). Sumber daya manusia merupakan modal non material dan non financial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia bukan lagi beban tetapi merupakan suatu hal yang mutlak yang perlu mendapatkan perhatian dalam perkembangan suatu organisasi (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen terpenting harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh, oleh karena itu organisasi/kantor bekerja sesuai disiplin ilmu dan keahlian yang dimiliki. Sarana dan prasarana yang tersedia disuatu lembaga/perkantoran nampaknya tidaklah mutlak menjadi acuan akan keberhasilan manusia yang bekerja didalamnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas suatu perkantoran sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas (Panjaitan, 2017). Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas menjadikannya sebagai posisi yang sangat strategis karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus sebagai pengawas terhadap pelaksanaan kegiatan. Dalam upaya pencapaian keseluruhan tujuan organisasi dukungan sumber daya manusia sangat berperan aktif sehingga dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan khususnya terhadap pegawai/karyawan (Salma, 2016).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Untuk lebih memperlancar suatu kegiatan perusahaan, maka diperlukan adanya manajemen dalam suatu perusahaan agar sasaran dan tujuan yang akan dapat dicapai (Panambunan et al., 2017). Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Handayani, 2019). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Da Cruz Carvalho et al., 2020).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Varma, 2017). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Dengan demikian, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa peranan manajemen dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Tanpa manajemen yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Untuk itulah salah satu faktor manajemen yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, baik perusahaan

industri , perusahaan perdagangan dan perusahaan jasa lainnya adalah masalah manajemen personalia (Dobre, 2013).

Dalam memberikan pembinaan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat mengerjakan kegiatan perusahaan sehari-hari, maka diperlukan suatu penerapan sistem dan prosedur penetapan metode pelatihan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018). Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur penting dari kekuatan daya saing suatu Negara, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena itu perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik juga, mendayagunakan secara optimal dan pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019a).

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan/kantor yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Martina & Syarifuddin, 2014). Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar adalah Kantor yang mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan penerbangan di bandar udara Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara.

Kinerja karyawan pada bagian administrasi perkantoran tersebut masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dalam kerjanya, Namun pada masa training karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan melakukan segala pekerjaan secara profesional. Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar sendiri memberi pelatihan kepada setiap karyawannya dengan terjun secara langsung ke bagian/posisi yang akan mereka tempati jika diterima nantinya. Bagi karyawan bagian Administrasi, pelatihan tersebut secara langsung akan meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tetapi perlu diperhatikan kembali apakah pelatihan yang sudah dilakukan membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Kantor pada bagian Administrasi diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi atau yang biasa disebut dorongan yang diberikan kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan

karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Caissar et al., 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2017) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung". Yang dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal, teknologi dan sumber daya lainnya. Rivai (2009) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian." Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpul secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat kuat dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelola manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan) (Marjaya & Pasaribu, 2019b). Oleh seorang pimpinan pengelola dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu manusia yang ada dalam perusahaan itu secara terpadu. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses manajemen sumber daya manusia demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus menerus. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Elizar & Tanjung, 2018).

Proses pelatihan diadakan setelah diadakan penerimaan karyawan, sebab pelatihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Sebenarnya peren pelatihan saat ini semakin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga karyawan yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini untuk mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman agak sulit karena pada umumnya mereka sudah bekerja pada perusahaan yang lain (Negash et al., 2014).

Guterresa (2020) mengemukakan bahwa: "pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan.” Sedangkan Sedarmayanti (2009), yang disadur dari William G. Scott bahwa pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku suatu lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar. Hubungan antara pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara serta keterampilan yang digunakan sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan yang dimaksudkan adalah diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan (development) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke dalam masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat (Kurniawan & Alimudin, 2015).

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi menurut (Simamora, 2004) adalah: 1) Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang didefinisikan dalam tahap penilaian. 2) Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. 3) Pelatihan lintas fungsional. Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. 4) Pelatihan tim. Tim adalah sekelompok individu yang bekerjasama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim, dan seandainya anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau konflik efisiensi seluruh unit dapat terganggu.

Malayu (2016) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Khuong (2020) dengan mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Sebagaimana yang dikutip oleh (Khalatbari et al., 2013) dari pendapat Peterson dan Plowman menyatakan bahwa orang mau bekerja dikarenakan faktor-faktor antara lain: a. Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya. b. Keinginan untuk suatu posisi, dengan memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja. c. Keinginan akan

kekuasaan, merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja. d. Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Guterresa et al., 2020). 1) Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Rahardja et al., 2018). 2) Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik menurut (Dobre, 2013) yaitu: a. Kebutuhan (Need). Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis. b. Harapan (Expectancy). Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan. c. Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah: a. Dorongan keluarga, khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga. b. Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi 10 seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi. c. Imbalan, seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu (Sulila, 2019).

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), Dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2009), yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Pengertian kinerja yang dikemukakan Kellner (2019), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Kinerja karyawan

adalah adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, Output, Kualitas output, Jangka waktu output, Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kwalitas dan kwantitas per satuan priode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Otoritas Bandar udara Wilayah V Makassar
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Otoritas Bandar udara Wilayah V Makassar

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Otoritas Bandar udara Wilayah V Makassar yang berjumlah 65 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel sebanyak 65 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Pelatihan (X1)	X1.1	Keterampilan	(Ichsan, 2020;
	X1.2	Pengetahuan	Triutama et al., 2019)
Motivasi (X2)	X2.1	Motif	(Adha et al., 2019; Saputra, 2020)
	X2.2	Harapan	
	X2.3	Intensif	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas	(Darmawan, 2019; Hidayat, 2015; Sembiring, 2020)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Kemandirian	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuisioner kepada 65 orang karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Pada tabel 2 akan diuraikan setiap karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	78,5%
	Perempuan	14	21,5%
Usia	≥ 30 Tahun	43	66,2%
	< 30 Tahun	22	33,8%

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 2 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 65 responden di mana laki-laki sebanyak 51 orang (78,5%). Sisanya 14 orang (21,5%) adalah perempuan. Dengan sebaran usia, didominasi oleh kelompok usia ≥30 tahun sebanyak 43 orang (66,2%), sisanya 22 orang (33,8%) adalah responden dengan kelompok usia <30 tahun.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Info
Pelatihan	X1.1	0,812	0,205	0,856	Valid dan reliable
	X1.2	0,875	0,205		Valid dan reliable
	X1.3	0,851	0,205		Valid dan reliable
	X1.4	0,810	0,205		Valid dan reliable
Motivasi	X2.1	0,837	0,205	0,858	Valid dan reliable
	X2.2	0,854	0,205		Valid dan reliable
	X2.3	0,814	0,205		Valid dan reliable
	X2.4	0,848	0,205		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,881	0,205	0,841	Valid dan reliable
	Y1.2	0,813	0,205		Valid dan reliable
	Y1.3	0,760	0,205		Valid dan reliable
	Y1.4	0,837	0,205		Valid dan reliable

Sumber: Output SPSS 17.0

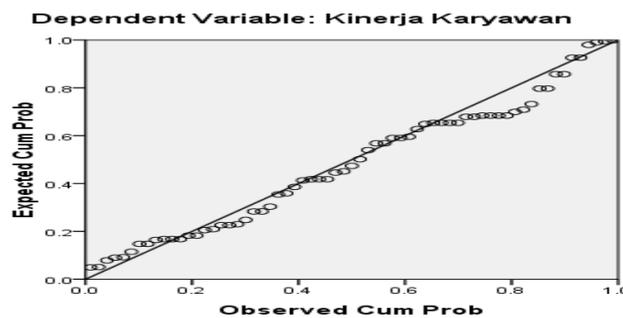
Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel penelitian dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total atau r-hitung > r-tabel dengan nilai 0,205. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan nilai koefisien alpha > 0,601, hal ini berarti bahwa semua variabel yang

dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

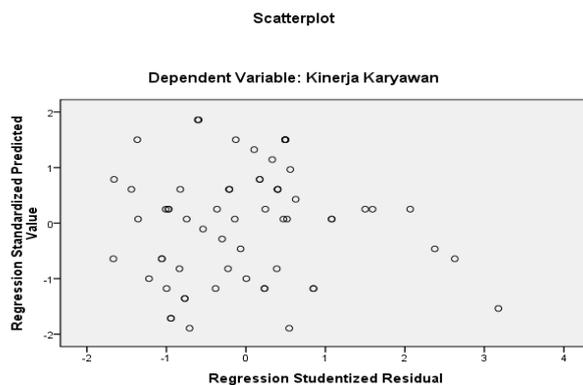
Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik. Terdapat tiga macam uji yang asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dan harus dipenuhi sebelum dilanjutkan dalam analisis regresi, diantaranya yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal Probability Plot



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Berdasarkan diagram scatterplot, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selanjutnya yaitu uji multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	1,470	Tidak Multikolinearitas
Motivasi (X ₂)	1,470	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap varaiabel terikat (dependent) (Y). Dari hasil pengujian dengan SPSS ditemukan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,793 + 0,372X_1 + 0,372X_2$$

Dari persamaan akan dijelaskan uji regresi linear berganda untuk masing-masing variabel dalam penelitian, dimana 0,793 adalah konstanta yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan dari variable independen yakni pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂), maka kinerja karyawan (Y) adalah 0,793. Sementara 0,372 adalah koefisien dari pelatihan (X₁) yang artinya bahwa jika ada peningkatan pelatihan (X₁) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372. Dan 0,372 adalah koefisien dari motivasi (X₂) yang artinya bahwa jika ada peningkatan motivasi (X₂) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372.

Selanjutnya adalah uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independet (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial

Variabel	Sig. < α	Keterangan	Hipotesis
Pelatihan (X ₁)	0,001<0,05	Signifikan	Diterima
Motivasi (X ₂)	0,002>0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 5, diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2), memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya uji signifikansi simultan atau uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan

Sig. < α	Keterangan	Hipotesis
0,000 < 0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 6, diketahui nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variable independen pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji dominan dilakukan untuk melihat variable independen manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variable dependen. Uji dominan dilakukan dengan melihat hasil pekalian dari nilai Beta dan nilai Zero Order pada output SPSS.

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan

Variabel	Beta	Zero Order	Hasil
Pelatihan (X ₁)	0,438	0,746	0,326748
Motivasi (X ₂)	0,397	0,737	0,292589
	R Square		0,619337

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan table 7, diketahui bahwa di antara pelatihan dan motivasi sebagai variable independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pelatihan merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja daripada motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari besaran nilai perolehan variable pelatihan yakni sebesar 0,326748. Sementara nilai perolehan variable motivasi hanya sebesar 0,292589.

Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.607	.41501

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 8, nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,689 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi

oleh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa pelatihan memiliki koefisien positif yang berarti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan pemberian pelatihan pada karyawan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja mereka. Sementara itu berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan sebagai factor penentu kinerja karyawan. Dengan kata lain, baik dan tidaknya kinerja karyawan ditentukan oleh pemberian pelatihan. Hal ini disebabkan oleh karena pihak Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar mengatur jabatan sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki. Selain itu, pihak Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar juga memberikan kebebasan berpikir dan meningkatkan kemampuan untuk karyawannya. Pelatihan adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu relatif berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai berupa keterampilan dan keahlian (skill) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis, misalnya bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya. Secara konseptual dapat dijelaskan bahwa pelatihan kepada pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi untuk menambah produktivitas atau kinerja yang akan dicapai. Dengan adanya pelatihan, maka akan terdapat suatu proses untuk membantu pegawai dalam membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh pekerjaannya.

Dalam hubungannya dengan objek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada pegawai yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Dengan kata lain pelatihan dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial.

Apabila setiap pegawai memenuhi syarat-syarat tersebut, maka kemungkinan makin sering pegawai tersebut diikutkan atau diutus untuk mengikuti diklat

kepemimpinan ke jenjang yang lebih tinggi yang menunjukkan makin tinggi tingkat diklat kepemimpinan yang diikuti, berarti makin tinggi jabatan, golongan, eselon dan status pegawai tersebut dalam jabatan struktural maupun fungsional dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Safitri et al., 2013; Triasmoko, D. Moch. Djudi Mukzam, 2014; Tuhumena et al., 2017)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa motivasi memiliki koefisien positif yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan pemberian motivasi pada karyawan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja mereka. Sementara itu berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi sebagai factor penentu kinerja karyawan. Dengan kata lain, baik dan tidaknya kinerja karyawan ditentukan oleh pemberian motivasi. Hal ini disebabkan oleh karena pihak Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar memberikan jaminan kesehatan, kebebasan, penghargaan dan kebijakan yang dianggap adil oleh para karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Rismawati, 2018) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah saran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula. Tetapi sebaliknya jika tidak adanya motivasi yang menunjang disetiap pekerjaan karyawan maka tidak akan menghasilkan disiplin kerja yang baik. Motivasi menurut (Hasibuan, 2001; Hamid & Kurniawaty, 2020) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Disamping itu, juga mendukung teori Motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Marjaya & Pasaribu, 2019a) mengungkapkan bahwa dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu pertama, Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain. Kedua, Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Ketiga, Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan. Keempat, Penghargaan, mencakup: faktor rasa hormat internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian. Kelima, Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia menjadi mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kusuma, 2015; Rais et al., 2021; Sukmawati, 2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu variabel Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawan. Dan Pelatihan merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1. Bagi pihak Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar agar memberikan pelatihan yang rutin kepada karyawan. Hal ini mengingat hasil penelitian yang menemukan pengaruh yang signifikan dan dominan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Bagi pihak Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar agar terus memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini karena motivasi terbukti sebagai factor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. 3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel baru selain dari penelitian ini agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi:

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/27>
- Da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). IAIN SALATIGA. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5071/>
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1). <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.473.4070&rep=rep1&type=pdf#page=53>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Guterresa, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika/article/view/383>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150.

https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/1583

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2015). Pengaruh stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sunu network broadcast televisi di kota Makassar. *Economix*, 3(1). <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3961>
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 71-77. <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/20>
- Kellner, A., Cafferkey, K., & Townsend, K. (2019). Ability, motivation and opportunity theory: a formula for employee performance? In Elgar introduction to theories of human resources and employment relations. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781786439000/9781786439000.00029.pdf>
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.662>
- Khuong, M., & Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279-3290. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2). <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/106>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019a). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019b). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.(1), 129-147. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28-34. <https://doi.org/10.31294/par.v1i1.186>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136. <https://doi.org/10.37504/mb.v4i2.297>
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3(2), 17-27. https://www.academia.edu/download/35001321/Rijalu_et_al.pdf
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16506>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/802>

- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179–192. <https://www.researchgate.net/profile/Untung-Rahardja/publication>
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/10029/>
- Rismawati, R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru SMP (studi kasus guru SMP di Kecamatan Pillau Dullah Utara Kota Tual). *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 15(2). <https://doi.org/https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/304>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262>
- Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali. *Katalogis*, 4(8). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6756>
- Saputra, R. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Gowa. *Universitas Bosowa*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/274>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 269–278. <https://doi.org/https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/224>
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Triasmoko, D. Moch. Djudi Mukzam, G. E. N. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871. <https://www.neliti.com/publications/82871/pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-penelitian-pada-karyawan-pt-p>
- Triutama, F., Ridwan, W. A., & Priatna, A. (2019). Analisis program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada job pertamina medco tomori Jakarta. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(1). <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1263>
- Tuhumena, F. M. B., Kojo, C. K. C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16499>
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3073813
- Veithzal, R., & Ella, J. S. (2009). *Human Resource Management, For Companies From Theory to Practice*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.