

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rosiana Wisuda Putri<sup>1</sup>, Puji Astuti<sup>2,\*</sup>

Universitas Teknologi Yogyakarta  
pujiastuti\_uty@yahoo.com

\*Correspondent Author

### ARTICLE INFO

#### Article History

Received 2022-02-03

Revised 2022-03-18

Accepted 2022-03-18

#### Keywords

Job Training

Work Motivation

Employee Performance

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at Perum Damri Yogyakarta Branch Office. This type of research uses quantitative methods using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Methods of obtaining data using questionnaires and interviews. The sample used was 48 employees of the Perum Damri Yogyakarta Branch Office. The tests used are validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, and statistical tests. Based on the results of statistical tests, training and work motivation positively influence the performance of employees of the Perum Damri Yogyakarta Branch Office.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan salah satu unsur utama organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia dkk.,2022). Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan *output* yang baik pula. Menurut Hersona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain (Safri, 2019). Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya mempunyai kualitas kinerja yang baik, sehingga produktivitas kinerja meningkat untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar, 2018).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan dan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Bariqi (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai *skill* dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sugandha dkk.

(2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Meidita, 2019). Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Boe, 2014). Berdasarkan hasil penelitian dari Onyango & Wanyoike (2014), Hanaysha (2016), dan Anggraeni (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja dari karyawan.

Selain pelatihan, motivasi juga mempunyai peran penting terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan (Agusta & Sutanto, 2013). Rachmawati (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi diberikan pada karyawan mempunyai tujuan agar memberikan dorongan dari dalam maupun luar agar karyawan mempunyai semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan maksimal (Damayanti dkk.,2013). Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian dari Herli dkk. (2018) serta Olusadum & Anulika (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Jufrizen, 2017). Menurut Erwin & Suhardi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Sedangkan Susanty & Baskoro (2013) menyatakan bahwa kinerja artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan akan menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan (Bangun, 2012).

Transportasi umum seperti halnya bus merupakan moda transportasi yang sampai saat ini eksis dan diandalkan oleh masyarakat, termasuk di Yogyakarta (Hakim, 2019). Salah satu perusahaan umum angkutan bus yang ada di Indonesia adalah perusahaan otobus milik negara yaitu Perusahaan Umum Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (PERUM DAMRI). Untuk menghadapi persaingan pada perusahaan jasa angkutan umum yang banyak bermunculan di Yogyakarta, Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan rutin dan memberikan motivasi untuk meningkatkan pelayanan perusahaan. Pelatihan kerja karyawan pada Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta berupa pelatihan wajib dan pelatihan penunjang. Perusahaan memberikan pelatihan wajib merupakan pelatihan yang diberikan pada karyawan baru, sedangkan pelatihan penunjang merupakan pelatihan yang diberikan pada karyawan yang dirasa mempunyai keahlian atau keterampilan yang masih kurang. Pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan agar dapat mendorong gairah dan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Ardian, 2019) yang mana dalam hal ini Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Selain itu dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja diharapkan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik terhadap rekan kerja, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan (Febrianti dkk.,2014).

## 2. Review Literatur dan Hipotesis

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Amelia dkk.,2022). Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Lukman & Ratnaningsih, 2018). Nst dkk. (2021) menjelaskan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien dan melalui orang lain. Menurut Nursidah (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

#### 2.1.2. Pelatihan Kerja

Menurut da Costa Barbosa *et al.* (2018) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar perpindahan pekerjaan biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang besar sehingga karyawan seharusnya mengikuti pelatihan (Yuningsih, 2018). Menurut Chan *et al.* (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tetapi juga untuk dimanfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja. Menurut pendapat Wexley (1988) memperjelaskan mengenai penggunaan istilah pelatihan mereka berpendapat bahwa pelatihan berhubungan dengan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.

#### 2.1.3. Motivasi Kerja

Menurut Stokes *et al.* (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Alamsyah & Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Rachmawati (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi (Triyaningsih, 2014).

#### 2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Kurniawan & Alimudin (2015) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Putri & Ratnasari, 2019). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar

kinerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Putang, 2020). Susanty & Baskoro (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.2. Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh Positif Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Ningrum, 2013). Pelatihan dapat membantu karyawan dalam menghadapi pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan dan memicu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Noviawati, 2016). Puspitasari (2018) menyatakan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Jika tidak ada pelatihan kerja, maka karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ghonyah, 2011). Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Boe, 2014). Berdasarkan hasil penelitian dari Onyango & Wanyoike (2014), Hanaysha (2016), Ahmad & Manzoor (2017), Mira & Odeh (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

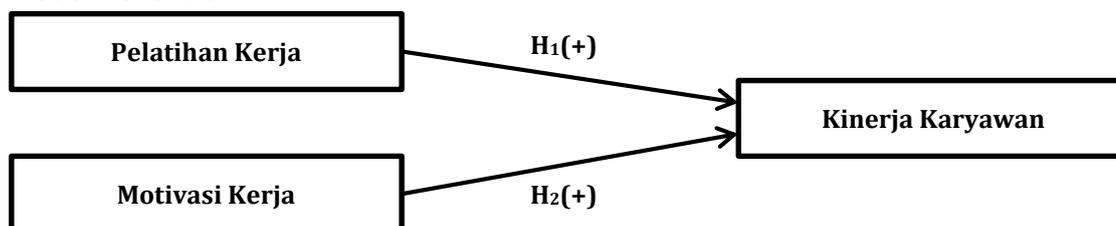
**H<sub>1</sub>: Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.2. Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Yunita, 2021). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan sebaik mungkin (Pradana, 2014). Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Yudha dkk. (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi yang ada di dalam diri karyawan sangat tergantung dengan tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhi (Khair, 2019). Jika karyawan berada pada suasana tidak nyaman dan malas tanpa adanya motivasi, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja tidak optimal akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ardianti dkk., 2018). Motivasi juga mempunyai peran penting terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan (Agusta & Sutanto, 2013). Motivasi diberikan pada karyawan mempunyai tujuan agar memberikan dorongan dari dalam maupun luar agar karyawan mempunyai semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan maksimal (Damayanti dkk., 2013). Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian dari Herli dkk. (2018), Olusadum & Anulika (2018), Twalib & Kariuki (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian menurut Weeks (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Creswell (2014) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *purposive sampling*. Etikan *et al.* (2016) menjelaskan teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan menjadi lebih representatif. Untuk menentukan ukuran sampel minimum yang akan diambil dari populasi pada Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta digunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel minimum yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 responden.

### 3.2. Metode Pengambilan Data

Menurut Roopa & Rani (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner merupakan pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah penelitian. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penilaian skor pada kuesioner ini menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5, dimana 1 untuk menilai jawaban sangat tidak setuju, dan 5 untuk menilai jawaban sangat setuju. McGehee (2012) menyebutkan wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada tahap ini peneliti melakukan wawancara langsung kepada pimpinan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta yang bertujuan untuk melengkapi data mengenai kinerja dan keadaan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan.

### 3.3. Metode Analisis Data

#### 3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid dilihat dari *r*-hitung. Apabila *r*-hitung > *r*-tabel, maka pertanyaan indikator tersebut

dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Variabel pelatihan kerja memiliki 10 indikator (Sutedjo & Mangkunegara, 2018), variabel motivasi kerja memiliki 10 indikator (Syahyuti, 2010), dan variabel kinerja karyawan juga memiliki 10 indikator (Bangun, 2012).

### 3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas atau keandalan suatu instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2018).

### 3.3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Di dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- $X_1$  = Pelatihan Kerja
- $X_2$  = Motivasi Kerja

### 3.3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan derajat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dan sebaliknya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
PK1	0,759	0,284	Valid
PK2	0,582	0,284	Valid
PK3	0,663	0,284	Valid
PK4	0,667	0,284	Valid
PK5	0,772	0,284	Valid
PK6	0,534	0,284	Valid
PK7	0,798	0,284	Valid
PK8	0,723	0,284	Valid
PK9	0,578	0,284	Valid
PK10	0,569	0,284	Valid
MK1	0,474	0,284	Valid
MK2	0,769	0,284	Valid
MK3	0,586	0,284	Valid
MK4	0,601	0,284	Valid
MK5	0,728	0,284	Valid
MK6	0,599	0,284	Valid
MK7	0,763	0,284	Valid
MK8	0,634	0,284	Valid
MK9	0,672	0,284	Valid
MK10	0,450	0,284	Valid
KK1	0,490	0,284	Valid
KK2	0,673	0,284	Valid
KK3	0,816	0,284	Valid
KK4	0,797	0,284	Valid
KK5	0,693	0,284	Valid
KK6	0,705	0,284	Valid
KK7	0,764	0,284	Valid
KK8	0,677	0,284	Valid
KK9	0,591	0,284	Valid
KK10	0,524	0,284	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa 30 indikator dari variabel pelatihan kerja (PK), motivasi kerja (MK), dan kinerja karyawan (KK) dapat digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

### 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,850	Reliabel
Motivasi Kerja	0,826	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,864	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebesar (0,850), (0,826), dan (0,864) lebih besar dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

### 4.3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	6,601	3,817		0,091
Pelatihan Kerja	0,371	0,120	0,395	0,003
Motivasi Kerja	0,462	0,126	0,466	0,001

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6, model regresi linear berganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 6,601 + 0,395X_1 + 0,466X_2$$

- Nilai  $\alpha$  (konstanta) yaitu 6,601 memiliki arti jika tidak ada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap ada 6,601.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,371 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian jika variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,371.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,462 memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,462.

### 4.4. Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	6,601	3,817		0,091
Pelatihan Kerja	0,371	0,120	0,395	0,003
Motivasi Kerja	0,462	0,126	0,466	0,001

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel 7, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,371 dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama yang mengatakan terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
- Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,462 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua yang mengatakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1. Pengaruh Positif Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien 0,371 dengan nilai signifikansi 0,003. Hipotesis pertama yang mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat penyelesaian tugas seorang karyawan yang mencerminkan bagaimana mencapai persyaratan individu dari pekerjaan (Sparrowe, 2014). Namun, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan, motivasi, stres, kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan kerja, dan sebagainya (Amelia, 2019). Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan menyampaikan informasi terkini dan pengetahuan yang dicapai untuk tujuan organisasi (Rodriguez & Walters, 2017). Selain itu, pelatihan merupakan salah satu kunci utama untuk meningkatkan tingkat efisiensi kerja dan kinerja karyawan yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dari perusahaan (Cholis, 2013).

Selanjutnya, menurut Kraiger & Ford (2021) dasar dalam proses pelatihan adalah penyampaian informasi dan keterampilan tertentu dari sekelompok orang peserta pelatihan melalui metode kontak pelatihan. Tujuan proses pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan mempengaruhi perilaku individu untuk meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja (Kraiger & Ford, 2021). Selain itu, menurut Al-qout (2017) pelatihan memiliki beberapa efek pada kinerja karyawan seperti meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat hubungan karyawan, meningkatkan sikap karyawan, pengembangan rasa memiliki, loyalitas terhadap organisasi, mengurangi tingkat ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Sehubungan dengan hasil penelitian pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, banyak peneliti terdahulu telah menemukan hasil pengaruh positif pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan (Elnaga & Imran, 2013; Tahir *et al.*, 2014; Asfaw *et al.*, 2015).

### 4.5.2. Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien 0,462 dengan nilai signifikansi 0,001. Hipotesis kedua yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Memotivasi karyawan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana yang harmonis, hubungan kerja yang saling percaya dan menghormati (Podungge, 2014). Seorang pemimpin harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas perusahaan (Ardian, 2019). Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dimana hubungan tersebut berpengaruh positif yang artinya apabila karyawan memperoleh motivasi kerja yang tinggi dari atasan maupun rekannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut di dalam organisasi (Olusadum & Anulika, 2018). Motivasi kerja dapat diukur dengan tiga indikator yaitu kebutuhan individu, preferensi pribadi, dan lingkungan kerja diduga kuat memiliki korelasi dengan kinerja karyawan (Mitchell, 2017). Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh karyawan, apabila hal tersebut terpenuhi, maka karyawan akan lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma & Mashariono, 2016). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Asim (2013), Tampu & Cochina (2015), Seng & Arumugam (2017), Herli dkk. (2018),

Wahyuni dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Kemudian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta, maka beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja hendaknya dilakukan oleh perusahaan secara berkelanjutan kepada setiap karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan kerja terhadap karyawan baru bertujuan untuk memberikan penyesuaian dengan pekerjaan baru, sementara pelatihan kerja bagi karyawan lama bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, serta waktu pelaksanaannya juga harus disesuaikan agar dapat berjalan dengan efektif.
2. Pemberian motivasi kerja juga membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap karyawannya berupa dorongan moral, semangat kerja, kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang baik, serta rasa peduli dan tanggung jawab kepada sesama supaya kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.
3. Peneliti berikutnya dapat menggunakan variabel atau indikator lain selain yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur kinerja karyawan. Adapun variabel atau indikator yang dapat menentukan kinerja karyawan antara lain kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan subjek atau perusahaan lain selain yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pembaharuan hasil dalam meneliti faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3).
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>
- Al-qout, G. A. (2017). Historical Research Skills Development in Light of a Training Program for Secondary Stage History Teachers. *Journal of Education and Practice*, 8(10).
- Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2). <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amelia, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Anggraeni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 03(04). <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.34025>
- Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10), 559–580. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/9652/7686>
- Chan, M. Y., Haber, S., Drew, L. M., & Park, D. C. (2016). Training older adults to use tablet computers: Does it enhance cognitive function? *The Gerontologist*, 56(3), 475–484. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/geront/gnu057>
- Cholis, U. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran ...*, 1(03).
- Creswell, J. W. (2014). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* | SAGE Publications Inc. In *Sagepub*.
- da Costa Barbosa, B. C., Leonardo, L. H., & Kelencz, D. C. A. (2018). Influence Of Intervaled Training Of High Intensity In Improving Blood Hypertension. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(11), 2805–2808. <http://journalijcrls.com/sites/default/files/issues-pdf/01727.pdf>
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1).
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(3).
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3).
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. <https://www.neliti.com/publications/83041/pengaruh-reward-dan-punishment->

- terhadap-motivasi-kerja-serta-dampaknya-terhadap#cite
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*, 2(2). <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2476>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (ke-9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. L. (2019). Peran Transportasi Online di Kalangan Mahasiswa Universitas Indonesia Depok. *Skripsi*.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1). <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Herli, A., Vitayala, H. A., & Sadikin, K. (2018). The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance Of PT Asuransi XYZ. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 78(6), 177–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-06.20>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 8). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2). <http://karyailmiah.narotama.ac.id/files/2-Pengaruh-Kepuasan-Kerja-Motivasi-Kerja-Dan-Kedisiplinan-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt.-Garam-Persero.pdf>
- Kusuma, Y.W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Lukman, L., & Ratnaningsih, I. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Biofarma Bandung. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/36884>
- McGehee, N. G. (2012). *Interview Techniques*. In *Handbook Of Research Methods In Tourism*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781781001288/9781781001288.00025.pdf>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3772>
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The Mediating Role Of Authentic Leadership Between The Relationship Of Employee Training And Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(3). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.011>
- Mitchell, T. R. (2017). The effects of social, task, and situational factors on motivation, performance, and appraisal. In *Performance Measurement and Theory*.

- <https://doi.org/10.4324/9781315211947-4>
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. <https://www.neliti.com/publications/78181/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Nst, N. A., F., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Urgensitas Manajemen Pendidikan Islam pada Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(8). <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.249>
- Nursidah, I. (2019). Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *JURNAL SIMPLEX*, 2(3).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1). <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County Kenya. *European Journal of Material Sciences*, 1(1).
- Podungge, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango. *Penelitian Kolaboratif Dana BLU FE*, 1(1114). <https://repository.ung.ac.id/riset/show/1/1114/pengaruh-gaya-kepemimpinan-partisipatif-terhadap-pengambilan-keputusan-di-desa-longalo-kecamatan-bulango-utara-kabupaten-bone-bulango.html>
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Hrd PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. <https://www.neliti.com/publications/78924/pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kinerja-karyawan-st>
- Putang, B. A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado. In *Productivity* (Vol. 1, Issue 1).
- Puspitasari, Y. (2018). Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. *Skripsi*. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74556>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- 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). <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206–212. [https://www.researchgate.net/profile/Kelley\\_Walters/publication/332537797\\_The\\_Importance\\_of\\_Training\\_and\\_Development\\_in\\_Employee\\_Performance\\_and\\_Evaluation/links/5cef e41092851c4dd01ba833/The-Importance-of-Training-and-Development-in-Employee-Performance-a](https://www.researchgate.net/profile/Kelley_Walters/publication/332537797_The_Importance_of_Training_and_Development_in_Employee_Performance_and_Evaluation/links/5cef e41092851c4dd01ba833/The-Importance-of-Training-and-Development-in-Employee-Performance-a)
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4\_suppl1). <https://doi.org/10.1177/0974909820120509s>

- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Informatika*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>
- Seng, N. L., & Arumugam, T. (2017). Financial Reward And Motivation Toward Employee Job Performance In The Hospitality Industry In Klang Valley. *Electronic Journal of Business & Management*, 2(1).
- Sparrowe, R. T. (2014). Leadership and Social Networks: Initiating a Different Dialog. In *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*.
- Stokes, T., Shaw, E. J., Camosso-Stefinovic, J., Imamura, M., Kanguru, L., & Hussein, J. (2016). Barriers And Enablers To Guideline Implementation Strategies To Improve Obstetric Care Practice In Low- And Middle-Income Countries: A Systematic Review Of Qualitative Evidence. *Implementation Science*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s13012-016-0508-1>
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *JATI Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2). <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syahyuti. (2010). Definisi Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. In (*on-line*). *Tersedia* <http://syahyutivariabel.blogspot.com>.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, D. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i4/756>
- Tampu, D. L. I., & Cochina, I. (2015). Motivation & Employee Performance. *Proceedings of the International Management Conference*, 9(1).
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/informatika/article/view/45>
- Twalib, M. H., & Kariuki, M. M. (2020). Influence of Motivation on Employee Performance at Telkom Kenya Limited. *International Journal of Business, Social Sciences & Education*, 2(11). [https://www.researchgate.net/profile/Medina-Twalib/publication/341112778\\_Influence\\_of\\_motivation\\_on\\_employee\\_performance\\_at\\_Telkom\\_Kenya\\_limited/links/5eaec3e345851592d6b52c5f/Influence-of-motivation-on-employee-performance-at-Telkom-Kenya-limited.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Medina-Twalib/publication/341112778_Influence_of_motivation_on_employee_performance_at_Telkom_Kenya_limited/links/5eaec3e345851592d6b52c5f/Influence-of-motivation-on-employee-performance-at-Telkom-Kenya-limited.pdf)
- Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Transactional Leadership, Motivation And Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5).
- Weeks, J. R. (2020). Population: An Introduction to Concepts and Issues. *Cengage Learning*. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=FQfFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=weeks+2020&ots=PUEVmt0Pnx&sig=EjNUESPgfUl8grmXaUJPtVd\\_Ofs](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=FQfFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=weeks+2020&ots=PUEVmt0Pnx&sig=EjNUESPgfUl8grmXaUJPtVd_Ofs)
- Wexley, K. N. (1988). *Organizational Behaviour And Personnel Psychology*. Surjeet Publications.
- Yudha, C. A. S., Swasto, B., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1).
- Yuningsih, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/4576>
-

Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *2021, 2(1)*, 310-330. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/504>