

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau

Panzi Barza¹, Novita Sari²

^{1,2}ITB Master

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 19, 2024

Revised Oktober 25, 2024

Accepted Oktober 29, 2024

Available online 29 Oktober, 2024

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai

Keywords:

Job Training, Work Motivation, and Employee Performance



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

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan pekanbaru. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelatihan kehutanan pekanbaru sejumlah 44 orang. Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis datanya menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji persial (uji-t), dan koefisien determinan (R²). Pengujian tersebut dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) dan variabel (dependent). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai R = 0,601 yang menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor pelatihan kehutanan pekanbaru. Sedangkan R square di dapat sebesar 0,61 yang menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor pelatihan kehutanan pekanbaru. Secara persial di peroleh pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan

signnifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor pelatihan kehutanan pekanbaru dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 1,749 + 0,347 \text{ Pelatihan Kerja} + 0,526 \text{ Motivasi Kerja}$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work motivation on employee performance at the Pekanbaru Forestry Training Office. The sample in this study was 44 employees of the Pekanbaru Forestry Training Office. The variables studied in this study were job training (X1), work motivation (X2), and employee performance (Y). The data analysis used multiple regression methods using validation tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, partial tests (t-tests), and determinant coefficients (R²). The test was carried out in order to determine the effect of independent variables (independent) and dependent variables. Based on the results of the study, job training (X1), work motivation (X2), and have an effect on employee performance (Y) with an R value of 0.601 which indicates a positive relationship between job training (X1), work motivation (X2), and employee performance (Y) at the Pekanbaru Forestry Training Office. While R square is obtained as much as 0.61 which indicates a positive relationship direction between job training (X1), work motivation (X2), and employee performance (Y) at the Pekanbaru forestry training office. Partially obtained job training (X1), work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Pekanbaru forestry training office with a significance of 0.001 smaller than 0.05 multiple linear regression equation as follows: $Y = 1.749 + 0.347 \text{ Job Training} + 0.526 \text{ Work Motivation}$.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang sering kali di temukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang di sebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada perusahaan tersebut. Menghadapi globalisasi saat ini perekonomian yang telah berlangsung untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kergian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, suatu organisasi untuk berkembang sangat tergantung pada kemampuan

*Corresponding author

Email: panzi.barza13@gmail.com, NovitaS@gmail.com

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 yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. sumber daya manusia di tentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, SDM berperan 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).

Kinerja pegawai adalah proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai memberikan kontribusi dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas bagi organisasi. Menurut Bangun (2014, hal. 231), Kinerja (Performance) adalah hasil standart). Kinerja pegawai berperan dalam tujuan perusahaan untuk menuntut agar pegawai mampu pada perubahan. Kualitas kinerja pegawai ditingkatkan saat melakukan kegiatan perusahaan dengan banyak melakukan ragam cara. Diduga hal ini disebabkan kurangnya pelatihan dan motivasi kerja pegawai sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal seperti tujuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri (Friska, 2018). Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan sebagai bentuk upaya peningkatan keterampilan dan wawasan pegawai dalam bekerja. pelatihan merupakan sebuah bentuk upaya instansi atau organisasi dalam menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan setiap pekerja yang nantinya akan berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga lebih efektif (Faustino, 2003). Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan dan motivasi kerja.

Pelatihan dan motivasi kerja dapat mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tuntutan dari kebutuhan konsumen saat ini semakin tinggi dan persaingan bisnis semakin ketat. Semua pegawai yang ada di perusahaan memang sudah memenuhi syarat administrasi pekerjaan, tapi tidak berarti semua karyawan akan langsung sukses ketika ditempatkan pada satu bidang pekerjaan. 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 pegawai. 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.

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

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat di bentuk berdasarkan peraturan gubernur Riau Nomor 61 tahun 2009 tanggal 20 Februari 2009 dan merupakan Unit Pelaksaaan Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan, pekerjaan dan kegiatan yang berkenaan dengan pelatihan bidang kehutanan. Unit Pelaksanaan Teknis Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh seorang UPT pelatihan kehutanan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting dan paling berharga karena keberadaannya sangat menentukan terhadap kinerja suatu perusahaan, melihat perannya sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, maka Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat telah memiliki suatu system pelatihan individu pada semua karyawan organisasi perusahaan. Kinerja secara umum adalah sebuah

perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) “kinerja adalah hasil kerja kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Masalah kinerja yang menjadi pemicu ialah belum tercapainya kinerja karyawan yang telah ditetapkan membutuhkan pelatihan dan motivasi yang baik, sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik, oleh karena itu peningkatan kinerja tidak akan berhasil tanpa di ikuti oleh pelatihan dan motivasi. Dengan pelatihan dan motivasi yang dimiliki akan membantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat kinerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan standart operasional perusahaan.

Tabel Data ASN Pegawai UPT Pelatihan Kehutanan Dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau

No	PNS laki-laki	PNS perempuan	Tenaga honorer
1.	11 orang		
2.		18 orang	
3.			8 orang

Data ASN pegawai pada table 1. UPT Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal.50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain pelatihan, faktor lain yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat dihasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Herzberg dkk. 1959 menyatakan bahwa impuls ini adalah kegagalan untuk membedakan antara motivasi dan gerakan, setiap individu lebih secara dominan salah satu lima kebutuhan dasar yang dalam urutan naiknya, adalah kebutuhan akan kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan cinta dan kepemilikan, kebutuhan untuk harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi. Oleh karena itu timbul pertanyaan apakah mungkin secara otomatis menyamakan preferensi tersebut dengan motivasi untuk bekerja, motivasi budaya penting dilakukan karena nilai dan norma yang berbeda mungkin sangat bervariasi.

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 pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”. Motivasi karyawan akan meningkat ketika organisasi mampu memberdayakan karyawannya sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat termotivasi dari atasan kerja sehingga dapat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan dan maksimal.

DUKUNGAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga

profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan juga sangat penting untuk pengembangan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Menurut Kamil (2012, Hal. 4), Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

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 Bernadin dan Rusell (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Prinsip-Prinsip Pelatihan

Menurut Kamil (2012, hal. 153), Prinsip-prinsip pelatihan dijabarkan sebagai berikut :

1. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan anggota masyarakat sebagai peserta pelatihan.
2. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan metode pelatihan
3. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan pembelajaran dan materi.
4. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan situasi.

Tujuan Pelatihan

Menurut Kamil (2012, hal.152), Tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan anggota masyarakat agar mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan hidupnya atau pekerjaan yang sedang digelutinya. tujuan pelatihan sebagai berikut

1. Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan badan usaha.
2. Untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan anggota masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan lebih efektif
3. Untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan masyarakat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
4. Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerjasama.
5. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam pengembangan usahanya.
6. Mampu mengembangkan dan mamajikan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:44) segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Tujuan. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran. Selain itu tujuan pelatihan harus di sosialisasikan sebelumnya pada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
2. Pelatih. Pada pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan pelatih pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
3. Materi. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dari materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi sekarang.
4. Metode. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

5. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2016, hal. 111), 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 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). Kesimpulan dari pendapat diatas ialah motivasi adalah dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas dan dirancang untuk melahirkan sikap karyawan.

Faktor-faktor Motivasi

Motivasi yang tinggi sangat di perlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yusuf (2015, hal. 271), faktor-faktor motivasi ada delapan yaitu :

1. Prestasi Kerja
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Promosi jabatan
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
3. Pengakuan
Berdayakan karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin.
4. Pekerjaan itu sendiri
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak. terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
5. Penghargaan
Karyawan yang berhasil memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugas memang patut mendapatkan penghargaan. dengan memeberikan apresiasi pada mereka yang berprestasi menunjukkan bahwa perusahaan peduli atas apa yang telah mereka dedikasikan.
6. Tanggung jawab
Tiap pekerjaan atau profesi yang sudah dan akan kita tekuni tentunya mengharuskan tanggung jawab kepada kita yang sudah memilih untuk berlindung pada sebuah instansi/perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja
Kita perlu mencari atau memilih pekerjaan yang betul-betul kita minati ini dapat dijadikan pangkal tolak daripada keberhasilan kita dalam bekerja.
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Menurut Sutrisno (2016, hal.116-120), Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Sedarmayati (2017:258- 259), memiliki indikator antara lain sebagai berikut:

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup : kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan bersahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti : status, pengakuan atau perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat di pisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja pegawai juga pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannyepegawai terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kinerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk.

Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wirawan (2011) menyebutnya kinerja sering juga disebut dengan “kinetika kerja performance”, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut. Menurut Buku Lembaga Administrasi Negara (2003), kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan suatu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dalam kamus bahasa indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Dalam pengertian luas, kata kinerja selalu dikaitkan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Menurut Buku Lembaga Administrasi Negara (2003), kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan suatu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Bersumber dari Wibowo (2010:13) kinerja seorang pegawai adalah:

1. Kualitas kerja, Dengan manajemen kinerja di harapkan kualitas kerja akan meningkat dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Kuantitas kerja, Dengan manajemen kinerja yang bagus di harapkan kuantitas kerja akan meningkat.
3. Kerja sama, Manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan pemaksaan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakaang pengembangan kinerja.
5. Kejujuran, Kejujuran menampakan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini di UPT Pelatihan Kehutanan Dan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Riau yang beralamat JL. Candradika HR. Soebrantas Panam. Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Arikunto (2008:129) memberikan pengertian populasi sebagai keseiuruhan subyek penelitian. Berdasarkan dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseiuruhan unit, nilai, ataupun individu yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseiuruhan pegawai UPT Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat yang berjumlah 44 pegawai.

Menurut Sugiyono (2011:117) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi. Arikunto (2008:130) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel menurut Arikunto (2008:6) adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 44 pegawai. Penarikan sampel secara sensus.

HASIL

Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (X1 dan X2) kepada satu variabel terikat (Y). Model yang digunakan dalam regresi linear berganda dapat disebut layak apabila asumsi klasik terpenuhi seperti uji normalitas data dan uji multikolinieritas. Berikut hasil uji regresi linear berganda antara variabel antara pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).

Tabel Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.749	2.299		0.760	.451
Pelatihan Kinerja (X1)	.349	.085	.435	4.081	<.001
Motivasi Kerja (X2)	.526	.112	.499	4.680	<.001

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan output regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai sig < 0,05

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamaan. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.582	1.19447

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,601 atau 60,1%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara individu (parsial) antara variabel bebas pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y). Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (two tailed test) dengan derajat bebas df = n-k = 41 (44-3), maka dapat diperoleh nilai tabel sebesar 2,0195. Hasil uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.749	2.299		.760	.451
Pelatihan Kerja (X1)	.349	.085	.435	4.081	<.001
Motivasi Kerja (X2)	.526	.112	.499	4.680	<.001

1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis signifikansi parsial (uji t) pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji parsial antara variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 4,081 ($4,081 > 2,019$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).
2. Uji parsial antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 4,680 ($4,680 > 2,019$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini uji simultan digunakan bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y). Jika $t_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji F) dijabarkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.139	2	44.070	30.888	<.001 ^b
	Residual	58.497	41	1.427		
	Total	146.636	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini nilai t_{hitung} sebesar 30,888 lebih besar dari pada nilai f_{tabel} yaitu sebesar 3,23 ($30,888 > 3,230$), sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).

PEMBAHASAN

1. Uji parsial antara variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 4,081 ($4,081 > 2,019$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).
2. Uji parsial antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 4,680 ($4,680 > 2,019$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y).

SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya pada Kantor UPT Pelatihan Kehutanan Provinsi Riau.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya pada Kantor UPT Pelatihan Kehutanan Provinsi Riau.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya pada Kantor UPT Pelatihan Kehutanan Provinsi Riau.

REFERENSI

- 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).
- 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 Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agorora*, 1(3).
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agorora*, 1(3).
- Arikunto 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Karya.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Karya.
- 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).
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusiaa Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Bernadin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- 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.
- 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).
- 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).
- 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. Faustino, Cardono Gomes. 2003. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Friska, Susanti. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Batam". *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol.2, No. 1, ISSN: 2548 –
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*, 2(2).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro: Semarang.
- 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).
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 15(3), 528–537.
- Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The motivation to work*. UAS: John Wiley & Sons, Inc.
- 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.
- 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).

- Kamil, mustofa. (2010). Model Pendidikan Dan Aplikasi)Bandung: Penerbit Alfabeta. Pelatihan
(Konsep dan
- Kamil, mustofa. (2010). Model Pendidikan Dan Aplikasi)Bandung: Penerbit Alfabeta. Pelatihan
(Konsep dan
- Kamil, mustofa. (2010). Model Pendidikan Dan Aplikasi) Bandung: Penerbit Alfabeta. Pelatihan
(Konsep dan
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agorora*, 1(3).
- 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.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). Penyusunan Standar Pelayanan Publik, LAN, Jakarta. Lembaga Administrasi Negara. (2003). Penyusunan Standar Pelayanan Publik, LAN, Jakarta.
- Maslow, A, H (2017). *Mativation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Maslow, A, H (2017). *Mativation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. P.T. Remaja Rosadakarya. Bandung.
- 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).
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina- pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- 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).
- 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).
- 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)*.
- Puspitasari, Y. (2018). *Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya*. Skripsi.
- Priyatno Dwi. (2013). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Ridwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan ketiga. Bandung: Alvabeta.
- 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).
- 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).
- Rivai, Verhzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* . Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Safri, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003*. *Informatika*, 7(1), 1–16.
- Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali. *Katalogis*, 4(8).
- 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).
- Sutrisno Edi. (2016). *Manajemen Prenadamedia Group. Sumber Daya Manusia Jakarta* :
- Sutrisno Edi. (2016). *Manajemen Prenadamedia Group. Sumber Daya Manusia. Jakarta* :
- Sutrisno Edi. (2016). *Manajemen Prenadamedia Group. Sumber Daya Manusia. Jakarta* :
- Sugiono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kuantitatif dan R&D*. Alfebata. Sugiono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- 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).

- 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).
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- 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).
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press: Jakarta, 2010.
- Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2021, 2(1), 310–330.
- 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.
- Yusuf, Burhanuddin, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.