
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PESERTA PUSAT PELATIHAN BMK (BHAKTI MANUNGGAL KARYA)

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF TRAINEES AT THE BMK (BHAKTI MANUNGGAL KARYA) TRAINING CENTER

¹Muhamad Fadilah Nurahman, ²Asep Jamaludin, ³Zenita Apriani

¹mn22.muhamadnurahman@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id,

³zenita@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja peserta pelatihan di Pusdiklat BMK secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi sebanyak 60 peserta pelatihan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert dan analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,000 < 0,05$, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,000$ di bawah $0,05$, serta secara simultan kedua variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan dengan hasil $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,918$ menunjukkan bahwa $91,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian, pelatihan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja peserta pelatihan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi kerja, kinerja, pusat pelatihan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and work motivation on the performance of trainees at the BMK Education and Training Center. The research method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, where the entire population of 60 trainees is used as a research sample. Data were collected through a questionnaire with a likert scale and analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study showed that training had a positive and significant effect on performance with a value of $0.000 < 0.05$, work motivation also had a positive and significant effect on performance with a significant value of 0.000 below 0.05 , work motivation also had a positive and significant effect on performance, and simultaneously both variables had a significant effect on the performance of trainees with results of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.918 shows that 91.8% is influenced by other factors outside the study. Thus, effective training and high work motivation are important factors in improving the

performance of trainees.

Keywords: training, work motivation, performance, training center

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara sistematis melalui fungsi pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu (Supriadi, 2021). Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan sikap kerja peserta sehingga terjadi perubahan perilaku kerja yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang optimal (Rahmawati, N. 2021).

Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi kesenjangan antara tujuan pelatihan yang diharapkan dan realitas kinerja peserta setelah pelatihan, di mana tidak semua peserta menunjukkan peningkatan kinerja yang merata (Wida, 2024). Kondisi ini juga terjadi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Bhakti Manunggal Karya (Pusdiklat BMK), dimana hasil pelatihan menunjukkan adanya variasi prestasi peserta, khususnya pada aspek disiplin, tanggung jawab, dan sikap kerja, yang menandakan bahwa hasil pelatihan belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal di lingkungan kerja (Resu, 2023).

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh desain dan pelaksanaannya, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja peserta sebagai pendorong internal dalam melaksanakan hasil pelatihan (Supriadi, 2021). Motivasi kerja berperan dalam mengarahkan, mempertahankan, dan memperkuat perilaku kerja individu, sehingga individu yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan motivasi rendah (Jayadi & Liana, 2022). Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik sebagian maupun simultan (Putri & Astuti, 2022). Namun, studi empiris yang secara khusus mengkaji hubungan ini dalam konteks peserta pelatihan di berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan masih tergolong terbatas.



Distribusi hasil pelatihan peserta

Kategori capaian	Jumlah peserta	Presentase
Tinggi	16	30,8%
Sedang	28	53,8%
Rendah	8	15,4%
Total	52	100%
Pengelompokan didasarkan pada rata-rata capaian nilai hasil pelatihan		

Tabel 1. Data Internal Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMK

Berdasarkan data nilai hasil pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan BMK, diketahui bahwa sebagian besar pelatihan berada pada kategori prestasi menengah yaitu 53,8%, diikuti kategori tinggi 30,8%, dan kategori rendah 15,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian hasil latihan peserta tidak sepenuhnya merata, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian hasil latihan, terutama pelatihan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja.

Fenomena di balik penelitian ini adalah capaian hasil pelatihan peserta belum merata. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan, masih ada perbedaan tingkat kinerja peserta dimana beberapa menunjukkan hasil yang tinggi, sementara yang lain berada pada kategori menengah dan rendah. Selain itu, motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan juga bervariasi, mempengaruhi penerapan hasil pelatihan untuk bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara tujuan pelatihan dengan hasil yang diperoleh.

Di era persaingan yang semakin ketat dan dinamis, organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai target kinerja yang berkelanjutan. Pusat pendidikan dan pelatihan (pusdiklat) memainkan peran strategis sebagai mesin pembelajaran yang memastikan peserta menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan tugas sehingga berdampak pada kinerja aktual di unit kerja masing-masing (Resu, 2023).

Dalam konteks Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMK (Bhakti Manunggal Karya), keberhasilan pelatihan tidak cukup untuk diukur dengan kelancaran pelaksanaan kelas atau kelengkapan modul, tetapi dari seberapa banyak transfer hasil pembelajaran terhadap



perilaku kerja peserta ketika kembali bekerja. Dengan kata lain, program pelatihan yang dirancang dengan baik harus mampu menghasilkan perubahan perilaku indikator kinerja yang terukur, sehingga investasi pembelajaran memberikan nilai tambah nyata bagi organisasi (Rahmawati, N. 2021).

Secara konseptual, pelatihan dipahami sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap sehingga individu dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Desain pelatihan yang baik ditandai dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode partisipatif, fasilitator yang kompeten, dan evaluasi terstruktur dari segi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Rahmawati, N. 2021).

Bukti empiris canggi di seluruh organisasi menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana dan relevan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil, dan produktivitas individu. Di sektor jasa, misalnya, peningkatan kompetensi pasca pelatihan berkorelasi dengan perbaikan indikator kinerja yang dinilai oleh supervisor langsung dan metrik proses kerja (Wida, 2024).

Namun, kapasitas yang terbentuk melalui pelatihan perlu "diaktifkan" oleh impuls internal dan eksternal agar benar-benar digunakan secara konsisten dalam pekerjaan. Di sinilah motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu menuju tujuan organisasi, termasuk motivator intrinsik (makna kerja, kebanggaan, peluang untuk berkembang) dan ekstrinsik (penghargaan, pengakuan, kondisi kerja) (Supriadi, 2021).

Sejumlah temuan menunjukkan bahwa motivasi yang dikelola dengan baik berhubungan positif dengan kinerja, termasuk melalui peningkatan usaha, ketekunan, dan fokus pada target. Dalam praktiknya, organisasi yang mengatur aspek motivasi misalnya, kejelasan tujuan, dukungan supervisor, dan mekanisme penghargaan lebih mampu mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan (Jayadi & Liana, 2022).

Pada tingkat konsep kinerja, ukuran yang digunakan tidak hanya tentang output akhir, tetapi juga standar perilaku dan proses yang relevan dengan peran pekerjaan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keandalan, dan kerja tim. Kinerja yang baik muncul



ketika kompetensi (hasil pelatihan) memenuhi kemauan (motivasi) dalam lingkungan kerja yang mendukung, sehingga indikator-indikator tersebut bergerak menuju peningkatan yang terukur (Shefani & Jaya, 2024).

Kesenjangan yang sering terjadi adalah keterputusan antara hasil belajar di kelas dan implementasi di tempat kerja. Untuk mengurangi kesenjangan tersebut, desain pelatihan perlu diselaraskan dengan analisis kebutuhan pekerjaan, menggunakan metode yang berlaku seperti simulasi, studi kasus, dan pelatihan di tempat kerja, serta dilengkapi dengan mekanisme tindak lanjut seperti pembinaan dan umpan balik terstruktur sehingga transfer perilaku belajar ke pekerjaan meningkat (Fadilah & Banin, 2022).

Secara praktis, penelitian ini relevan karena Balai Pendidikan dan Pelatihan BMK dihadapkan pada tuntutan peningkatan kualitas dan produktivitas layanan yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi. Bukti empiris terbaru dalam konteks Indonesia menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang tepat dan penataan motivasi yang tepat dapat berdampak nyata pada indikator kinerja yang menjadi prioritas organisasi (Wida, 2024).

Berdasarkan data hasil pelatihan peserta Agronomi dan Engeneering di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMK, masih terdapat variasi prestasi peserta dalam aspek disiplin, tanggung jawab, dan sikap kerja. Beberapa peserta memperoleh nilai yang tidak optimal dalam aspek tersebut, yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja peserta tidak sepenuhnya merata. Kondisi ini menjadi dasar untuk perlunya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peserta pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Karya Bhakti Manunggal (Pusdiklat BMK). Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja peserta pelatihan. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMK, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peserta pelatihan sebagai dasar perumusan kebijakan pengembangan pelatihan dan peningkatan



motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola potensi manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pembentukan perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Menurut Supriadi (2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pandangan ini menegaskan bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, tetapi aset strategis yang perlu dikelola secara sistematis.

Sejalan dengan itu, Rahmawati, N (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengembangan karyawan guna menciptakan kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian, MSDM berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dan kebutuhan individu.

Dalam konteks organisasi modern, khususnya lembaga pelatihan, MSDM berperan penting dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi, motivasi, dan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang unggul akan tercermin dari kinerja yang tinggi, baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi prasyarat utama dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Suryani et al., 2023).

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien (Selviyanti et al., 2023). Pelatihan juga berperan dalam mempersiapkan tenaga kerja agar siap menghadapi tantangan dan tuntutan



kerja sesuai dengan perkembangan organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek sikap, perilaku, dan motivasi kerja yang dapat menunjang produktivitas. (Rahmawati, N. 2021)

Menurut Rahmawati, N. (2021) dalam penelitian, pelatihan diukur melalui beberapa indikator, yaitu (1) Materi Pelatihan. Isi materi harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta mampu menjawab kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan yang dibutuhkan. (2) Metode Pelatihan. Pelatihan di tempat kerja harus disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dan karakter peserta. (3) Kemampuan Instruktur. Kompetensi, pengalaman, dan kemampuan komunikatif instruktur menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan pelatihan. (4) Peserta Pelatihan. Partisipasi aktif, motivasi, dan kesiapan belajar peserta sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan pelatihan.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Rahmawati, N (2021) pelatihan dapat meningkatkan keterampilan seseorang dan pemahaman mereka tentang pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja. Hasil menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dicapai sebanding dengan kualitas pelatihan.

Ihsani dan Rini (2023) menemukan bahwa pelatihan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta, terutama dalam hal pengetahuan dan kemampuan teknis. Peningkatan kemampuan ini berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja. Pelatihan juga meningkatkan produktivitas, menurut Fadillah dan Banin (2022) karena peserta pelatihan cenderung lebih mahir dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Arif dan Ramadhan (2024) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan; teknik pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta menghasilkan hasil yang lebih baik. Asteria dan Nurkholis (2021) Menunjukkan bahwa pelatihan berdampak besar pada kinerja. Oleh karena itu, pelatihan adalah salah satu alat penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Bagi organisasi, pelatihan berfungsi sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat kesalahan, dan mempersiapkan tenaga



kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan prosedur. Sementara itu, bagi individu, pelatihan memberikan manfaat berupa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan peluang pengembangan karir ke depan. (Wida, 2024)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia karena bertindak sebagai pendorong utama perilaku individu di tempat kerja. Menurut Rivai (2021), "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadi dan organisasi". Pernyataan ini menekankan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari keinginan pribadi untuk berhasil, tetapi juga terkait erat dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Basyid (2024) menjelaskan bahwa motivasi didefinisikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja, bekerja secara efektif dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong untuk menunjukkan upaya terbaiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Rivai, (2021) motivasi kerja diukur melalui indikator (1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji yang cukup, rasa aman, dan kesejahteraan hidup. (2) Kebutuhan sosial, yaitu keinginan untuk diterima dalam kelompok kerja dan menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja. (3) Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan untuk dihargai dan diakui atas kontribusi serta prestasi kerja yang dicapai. (4) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan, promosi, atau peningkatan tanggung jawab. (5) Kebutuhan prestasi, yaitu keinginan untuk mencapai hasil kerja terbaik dan menunjukkan kompetensi yang unggul dalam pekerjaannya.

Studi telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja. Dalam penelitian mereka, Shefani dan Jaya (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja; orang-orang dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan lebih banyak komitmen dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.

Farisi, irnawati, dan Fahmi (2020) Menemukan bahwa motivasi berdampak besar



pada kinerja. Ini terutama terlihat pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Orang yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arif dan Ramadhan (2024), motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dorongan ini mendorong orang untuk bekerja lebih keras, fokus pada tujuan, dan berusaha menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa orang yang sangat termotivasi cenderung berinisiatif, tanggung jawab, dan konsisten dalam bekerja. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Prasetyo, Jamaludin, dan Nandang (2024) Menemukan bahwa motivasi kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, lebih semangat untuk bekerja, dan mencapai tujuan dengan lebih baik. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan komponen penting yang membantu meningkatkan kinerja individu

Sari et al. (2022) juga menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Penelitiannya menemukan bahwa orang yang termotivasi cenderung melakukan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan sungguh-sungguh, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, terutama untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Shefani dan Jaya (2024), "kinerja adalah hasil dari upaya dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi." Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, upaya, dan peluang yang diberikan oleh organisasi.



Titin Maidarti (2022) menjelaskan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim adalah semua aspek keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang mampu memenuhi standar kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Shefani dan Jaya (2024) kinerja dapat diukur melalui indikator (1) Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan organisasi. (2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu dan prioritas kerja. (4) Kerja sama, yaitu kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dalam tim, berkomunikasi dengan baik, serta mendukung tujuan bersama. (5) Tanggung jawab, yaitu sejauh mana individu memiliki kesadaran dan komitmen terhadap tugas yang diberikan serta kesiapan menerima konsekuensi atas hasil kerjanya.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu, Putri dan Astuti (2022) menemukan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, mereka menemukan bahwa kualitas materi, cara penyampaian, dan kemampuan instruktur dapat meningkatkan kemampuan teknis dan efektivitas kinerja. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat secara efektif meningkatkan hasil kerja.

Rahmawati, N (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja. Menurut studinya, karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi, baik karena kebutuhan ekonomi, penghargaan, maupun aktualisasi diri, cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki dorongan kerja yang rendah. Hasil ini mendukung gagasan bahwa komponen psikologis memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, Ramadhani dan Yanuarti (2025) menemukan bahwa kompetensi dan dorongan kerja adalah komponen sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian tersebut menekankan bahwa pemnacaipan target kerja



dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang efektif yang meningkatkan kemampuan dan meningkatkan motivasi.

Dalam penelitian mereka, Rochimin dan Piyanto (2022) menemukan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterampilan dan pemahaman tugas, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh besar dalam mendorong orang untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara peningkatan kemampuan dan dorongan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan kinerja.

Selain itu, Kasmianti dan Jelatu (2024) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tanpa didukung motivasi kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja maksimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut harus dikelola secara bersamaan untuk mencapai kinerja optimal.

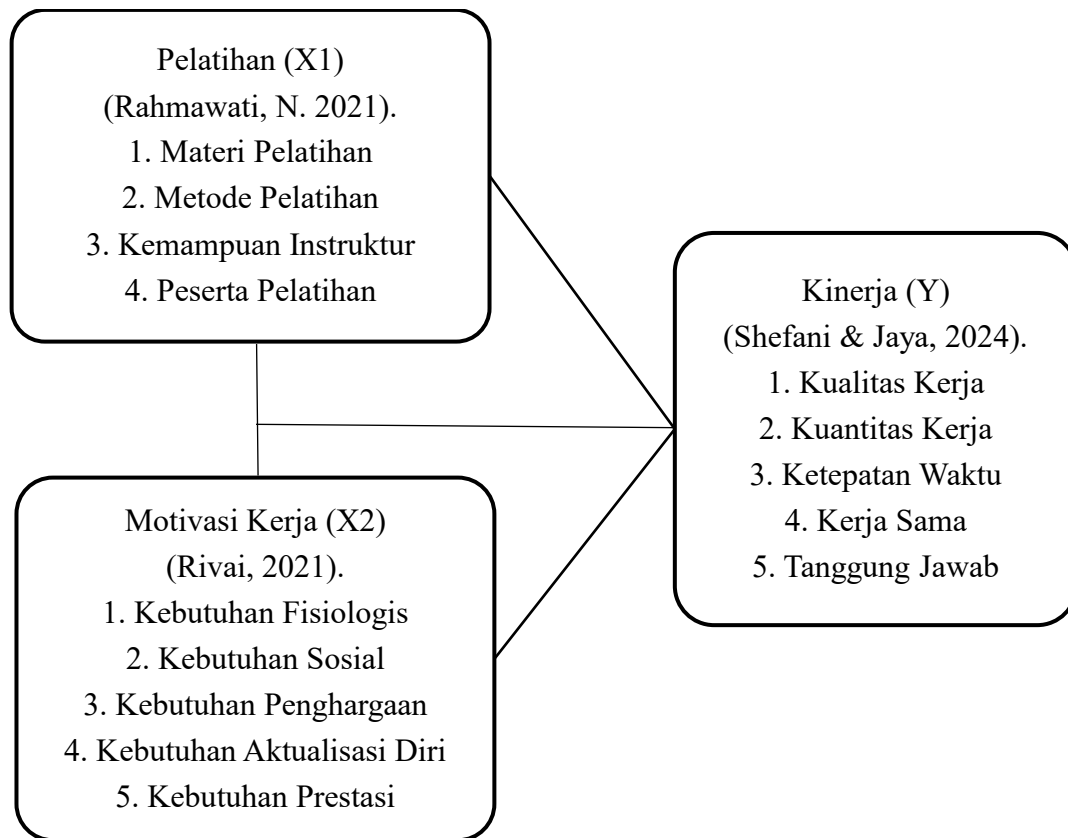
Kinerja tinggi tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan karena akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Shefani & Jaya, 2024).

KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran adalah aliran logis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja peserta pelatihan (Y).

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui model konseptual berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Penelitian 2025

Model di atas menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagian atau bersamaan mempengaruhi kinerja peserta pelatihan (Y). Kedua variabel independen tersebut diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja peserta pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan BMK (Bhakti Manunggal Karya)

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk perumusan masalah yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Berdasarkan uraian teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(H_1) Diduga: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan BMK (Bhakti Manunggal Karya).

(H_2) Diduga: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan BMK (Bhakti Manunggal Karya).

(H_3) Diduga: Pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Bhakti Manunggal Karya BMK.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah rencana yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data statistik.

Menurut pendekatan asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja peserta pelatihan (Y).

Metode kuantitatif digunakan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari teori yang relevan. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik berupa analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

Dengan demikian, desain penelitian ini secara luas menggambarkan hubungan sebab-akibat antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja peserta pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMK (Bhakti Manunggal Karya).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 60 peserta pelatihan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Data

2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Tes Validitas

Varia bel	r- hitu ng	r- tab el	Keteran gan	Varia bel	r- hitu ng	r- tab el	Keteran gan	Varia bel	r- hitu ng	r- tab el	Keteran gan
--------------	------------------	-----------------	----------------	--------------	------------------	-----------------	----------------	--------------	------------------	-----------------	----------------



X1.1	0,66 7	Valid	X2.1	0,82 0	Valid	Y.1	0,80 4	Valid
X1.2	0,87 9	Valid	X2.2	0,84 9	Valid	Y.2	0,83 6	Valid
X1.3	0,80 3	Valid	X2.3	0,82 2	Valid	Y.3	0,91 1	Valid
X1.4	0,80 7	Valid	X2.4	0,86 4	Valid	Y.4	0,91 9	Valid
			X2.5	0,77 5	Valid	Y.5	0,87 3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS 2025

Dari data di atas, dapat disimpulkan dari seluruh butir pernyataan kuesioner tentang variabel pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Puskesmas BMK peserta pelatihan memiliki nilai r yang dihitung $>$ tabel r dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner uji validitas ini dinyatakan sah.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Tes Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of thumb	Keterangan
Pelatihan	0,969	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,967	0,60	Reliabel
Kinerja	0,967	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukan bahwa pada pengujian ini adalah nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60 instrument penelitian ini maka dapat dikatakan reliabel

a. Tes Asumsi Klasik

Tes asumsi klasik diperlukan sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda. Menguji apakah data variabel bebas dan variabel terikat didistribusikan secara normal. Data ini akan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroscedastisitas



- Uji Normalitas

Tabel 4. Tes Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^a	Mean	60
	Std. Deviation	
Most Esxtreme Differences	Absolute	.4412949
	Positive	1.80763572
	Negative	.093
		-106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.092 ^b
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

Dapat dilihat pada tabel di atas hasil uji normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel nilai signifikansi adalah 0,092, dan dapat dikatakan normal karena $0,092 > 0,05$.

-Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,209	4.775	Tidak Terjadi
Motivasi Kerja	0,209	4.775	Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025



- a. Nilai toleransi X1 adalah 0,209 dan nilai VIF X1 adalah 4.775, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi adalah $0,209 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $4,775 < 10.00$
- b. Nilai toleransi X2 adalah 0,209 dan nilai VIF X1 adalah 4,775, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi adalah $0,209 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $4,775 < 10.00$

- Uji Heteroscedastisitas

Tabel 6. Tes Heteroscedastisitas

Variabel	T- hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan	0,276	0,784	Tidak terjadi heteroscedastisitas.
Motivasi Kerja	-1.097	0,277	Tidak terjadi heteroscedastisitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

- a. Nilai signifikansi X1 adalah $0,784 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki gejala heteroscedastisitas.
- b. Nilai signifikansi X2 adalah $0,277 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak memiliki gejala heteroscedastisitas.

1. Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Ganda

Variabel	Koefisien	Standar Error
Konstanta	0,936	0,832
Pelatihan	0,568	0,111
Motivasi	0,590	0,085

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

Persamaan regresi berganda diperoleh:

$$Y = 0,936 + 0,568(X1) + -0,590(X2) = 2,094$$

- a. Dengan konstanta 2,094 jika semua variabel independen memiliki nilai 0, maka variabel dependen akan memiliki nilai 2,486.
- b. Koefisien regresi variabel X1 memiliki nilai positif (+) 0,568, sehingga variabel X1 akan



meningkat, sehingga variabel Y juga akan meningkat, dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi variabel X2 memiliki nilai positif (+) 0,590, menunjukkan bahwa ketika variabel X2 meningkat, variabel Y juga cenderung meningkat, dan sebaliknya.

2. Uji Hypothesis

a. Uji Parsial (uji t)

Tabel 8. Uji Parsial (uji-t)

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan	5,127	1,671	0,000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	6,950	1,671	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

- a. Nilai Sig. dari variabel X1 adalah $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y.
- b. Nilai Sig. dari variabel X2 adalah $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Tes Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1545.538	2	772.769	329.424	0,000
Residual	133.712	57	2.346		
Total	1679.250	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

Berdasarkan Tabel 9 didapat nilai F hitung 329,424 dengan F sig 0,000 dimana lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien penentuan (R^2) digunakan untuk menilai seberapa banyak variabel



terikat mampu menggambarkan variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji parsial dalam penelitian ini:

Tabel 10. Uji Koefisien Penentuan (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.920	.918	1.532	2.339

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Research 2025

Hasil nilai Adjust R Square sebesar 0,92 yang berarti 92% menunjukkan persentase kontribusi pengaruh variabel X1 dan X2 bersama-sama pada variabel Y. Nilai sisanya sebesar 8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1) Variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji parsial (Uji t). Nilai signifikansi variable ini adalah 0,000 dibawah 0,05 hasil ini menunjukkan penerimaan hipotesis pertama (H1). Aritinya kinerja yang dihasilkan sebanding dengan kualitas pelatihan. Secara empiris, pelatihan dapat meningkatkan kemampuan teknis peserta, pemahaman mereka tentang tugas, dan keterampilan kerja mereka. Jika materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, metode yang tepat digunakan, dan instruktur yang kompeten, peserta dapat menggunakan hasil pelatihan menggunakan hasil pelatihan secara langsung ditempat kerja. Ini berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu, dan efektivitas penyelesaian tugas. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mendukung teori pengembangan sumber daya manusia yang mengatakan bahwa pelatihan dapat membantuu seseorang lebih baik dalam pekerjaan mereka secara strategis.

2) Hasil uji parsial (Uji t) Menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi terhadap kinerja, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Sebuah dorongan internal yang dikenal sebagai motivasi kerja mempengaruhi tingkat usaha, komitmen, dan tanggung jawab



seseorang ditempat kerja. Orang yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan keinginan untuk mencapai target organisasi. Selain itu, motivasi kerja terus mendorong orang untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan teori motivasi yang mengatakan bahwa ketika seseorang memenuhi kebutuhan mereka, baik aktualisasi diri maupun kebutuhan dasar, mereka akan lebih produktif dan lebih bersemangat ditempat kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

3) Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji simultan (Uji f), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,918 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja dapat bertanggung jawab atas 91,8% variasi kinerja. Variabel lain diluar penelitian memengaruhi 8,2% sisa. Koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen berperan signifikan dalam menjelaskan perubahan kinerja. Pelatihan meningkatkan kemampuan dan kompetensi teknis, dan motivasi kerja meningkatkan dorongan internal untuk memaksimalkan kemampuan tersebut. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas materi, metode, kemampuan instruktur, dan partisipasi peserta dalam pelatihan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan. Peserta yang memiliki dorongan kerja, kebutuhan berprestasi, serta keinginan untuk berkembang cenderung menunjukkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja yang lebih baik.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,918 menunjukkan bahwa 91,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga keduanya merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja peserta pelatihan

IMPLIKASI



1. Organisasi perlu meningkatkan efektivitas pelatihan dengan memastikan kesesuaian materi dan metode dengan kebutuhan kerja serta didukung instruktur yang kompeten, agar hasil pelatihan benar benar berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Selain pelatihan, peningkatan motivasi kerja juga perlu menjadi perhatian melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung, karena motivasi terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja
3. Penelitian ini memperkuat teori bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), sehingga penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk menjelaskan sisa variasi kinerja sebesar 8,2%

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, F., & Ramadhan, I. (2024). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Mobilitas Bangsa Jakarta Selatan.
- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.331>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Darmawan, & Muttaqin. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Fadilah, F., & Banin, Q. A. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1



- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebon Rojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Kasmianti, & Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi* E-ISSN:, 1(1).
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Prasetyo, T., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The Impact of Motivation and Work Stress on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Karawang Regency Dampak Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Karawang. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 191–201. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Rahmawati, N. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Resu, Y. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 54–69. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.473>
- Ramadhani, D., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Horison Grand Serpong.
- Rochimin, M., & Piyanto, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKADEMIKA*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian



Kota Bandung. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(2), 862–872.

<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>

Supriadi, T. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suara Bersama, Jakarta.

Sari, H. F. ratna, Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1204–1211

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8(3), 977–988.
<https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>

Titin Maidarti, 2022. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor, 16(1), 127–145.

Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwant, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode penelitian kuantitatif. Widina Media Utama.
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567818-metode-penelitian-kuantitatif94e739d5.pdf>

Wida, Z. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri.