

DETERMINASI PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENGESKALASI KINERJA KARYAWAN OTOMOTIF**Khalisa Putri Dwi Afriani**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia di industri layanan otomotif menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan agar memenuhi standar organisasi yang tinggi. Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada semua karyawan menggunakan metode sampling jenuh. Validitas data, keandalan, asumsi klasik, regresi linier ganda, dan uji hipotesis dianalisis untuk menentukan dampak parsial dan simultan. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan teknis dan presisi operasional. Motivasi kerja juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap output karyawan dengan meningkatkan inisiatif dan komitmen kerja. Secara bersamaan, kombinasi pelatihan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus empiris spesifiknya pada dealer otomotif resmi dan cabang layanan, yang menawarkan wawasan konteks tentang bagaimana intervensi pelatihan teknis dan faktor motivasi berinteraksi dalam lingkungan layanan yang tinggi permintaan dibandingkan dengan studi yang ada di sektor publik atau ritel umum. Manajemen harus fokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan individu dan membangun sistem penghargaan yang adil untuk mempertahankan kinerja optimal. (Book Antiqua 11, reguler, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt)

Kata Kunci: *layanan otomotif, kinerja karyawan, pelatihan kerja, motivasi kerja*

ABSTRACT

Human resource management in the automotive service industry faces challenges in maintaining employee productivity to meet high organizational standards. This study aims to analyze the effect of job training and work motivation on employee performance. The methodology employs a quantitative associative approach with data collected via structured questionnaires distributed to all employees using a saturated sampling method. Data validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis tests were analyzed to determine partial and simultaneous impacts. The findings reveal that job training exerts a positive and significant effect on employee performance by enhancing technical capabilities and operational precision. Work motivation similarly contributes positively and significantly to employee output by boosting work initiative and commitment. Simultaneously, the combination of job training and work motivation significantly optimizes overall employee performance. The novelty of this research lies in its specific empirical focus on an authorized automotive dealer and service branch, offering context-specific insights into how technical training interventions and

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

motivational factors interact in a high-demand service environment compared to existing studies in public or general retail sectors. Management should focus on identifying individual training needs and establishing fair reward systems to maintain optimal performance.

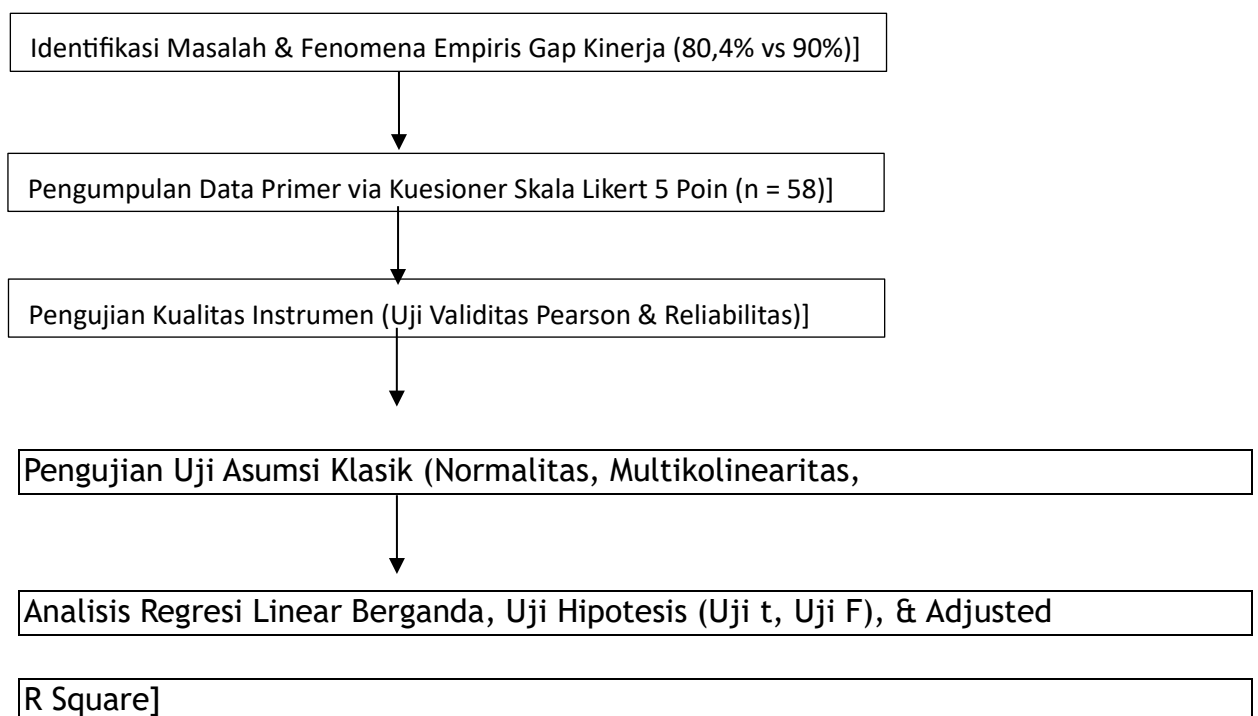
Keywords: *automotive service, employee performance, job training, work motivation*

PENDAHULUAN

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji dan menganalisis hubungan pengaruh kausalitas antara dua variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih agar pengujian hipotesis dapat dilakukan secara terukur dan objektif melalui manipulasi data angka berbasis prosedur statistik parametrik (Sugiyono, 2023).

Prosedur pelaksanaan penelitian ini dilakukan secara kronologis melalui beberapa tahapan sistematis, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kronologi Prosedur Penelitian

Gambar 1 menggambarkan rangkaian alur kronologis penelitian, dimulai dari penetapan fenomena ketidakcapaian target kinerja karyawan di Toyota Auto 2000 Jatiasih, diikuti dengan penentuan populasi dan teknik akuisisi data kuesioner, dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, verifikasi kriteria uji asumsi klasik regresi, hingga pemrosesan data statistik inferensial regresi linear berganda untuk merumuskan kesimpulan hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Toyota Auto 2000 Jatiasih dari 19 divisi kerja yang berjumlah 58 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh (sensus), di

mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, jumlah sampel (n) yang dianalisis secara penuh adalah 58 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur secara daring melalui platform Google Form. Setiap butir pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari bobot nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Operasionalisasi dan indikator variabel penelitian disajikan secara rinci pada Tabel 1.

Table 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Utama	Skala
Pelatihan Kerja (X ₁)	Proses terstruktur perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas teknis karyawan.	(a). Tujuan dan sasaran pelatihan, (b). Materi pelatihan, (c). Metode pelatihan, (d). Kualifikasi peserta, (e). Kualifikasi pelatih (Basriani, 2023)	Likert (1-5)
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan semangat, kesungguhan, dan inisiatif kerja individu.	(a). Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>), (b). Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>), (c). Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for Power</i>) (Suryaningtyas, 2024)	Likert (1-5)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi.	(a). Kualitas (<i>Quality</i>), (b). Kuantitas (<i>Quantity</i>), (c). Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>), (d). Efektivitas (<i>Effectiveness</i>), (e). Kemandirian (<i>Independence</i>) (Cahya et al., 2024)	Likert (1-5)

Tabel 1 merincikan variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian beserta indikator kuncinya yang diturunkan dari teori-teori manajemen sumber daya manusia yang relevan. Pengukuran indikator ini menjadi acuan dasar dalam penyusunan item kuesioner guna menjamin akurasi dan konsistensi akuisisi data di lapangan

Untuk melakukan evaluasi dan analisis pemrosesan data statistik inferensial, penelitian ini memanfaatkan seperangkat perangkat keras dan perangkat lunak yang dirincikan pada Tabel 2.

Table 2 Spesifikasi Perangkat Alat dan Program Analisis Data

No	Nama Perangkat / Program	Fungsi Utama	Keterangan / Versi
1	IBM SPSS Statistics	Pengolahan Uji Instrumen, Asumsi Klasik, & Regresi	Versi 25.0
2	Google Form	Instrumen Digital Akuisisi Data Kuesioner Daring	Platform Cloud
3	Microsoft Word	Penyusunan Naskah & Penulisan Persamaan (<i>Equation</i>)	Microsoft 365

Tabel 2 memaparkan dukungan perangkat lunak yang digunakan dalam memproses data penelitian. Penggunaan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 menjamin keandalan pengujian statistik parametrik, sedangkan kuesioner digital mempermudah efisiensi pengumpulan respons dari seluruh karyawan.

Dalam menguji pengaruh variabel independen Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), model analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda (Ghozali, 2021). Persamaan matematika regresi linear berganda dirumuskan sebagaimana ditunjukkan pada persamaan (1).

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Persamaan (1) merupakan model matematis regresi linear berganda yang digunakan untuk memprediksi nilai Kinerja Karyawan berdasarkan pengaruh variabel bebas. Pada persamaan tersebut, Y menyimbolkan variabel dependen Kinerja Karyawan, α menyatakan nilai konstanta (nilai prediktif Y apabila X1 dan X2 bernilai nol), B1 menyatakan koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja, X1 merepresentasikan skor variabel Pelatihan Kerja, B2 menyatakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, X2 merepresentasikan skor variabel Motivasi Kerja, dan e menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu (error term).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian diawali dengan pengujian instrumen terhadap 58 responden karyawan Toyota Auto 2000 Jatiasih. Uji validitas Pearson Correlation mengonfirmasi seluruh butir pernyataan variabel Pelatihan Kerja (r hitung 0,648 hingga 0,794), Motivasi Kerja (r hitung 0,677 hingga 0,794), dan Kinerja Karyawan (r hitung 0,513 hingga 0,697) bernilai lebih besar dari r tabel (0,2586) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,870, Motivasi Kerja sebesar 0,891, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,749 (seluruhnya lebih besar atau sama dengan 0,70) yang membuktikan tingkat konsistensi instrumen tergolong sangat baik.

Pengujian asumsi klasik menghasilkan terpenuhinya seluruh syarat statistik: (a). Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (lebih besar dari 0,05) yang diperkuat sebaran titik Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal, (b). Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,998 (lebih besar dari 0,10) dan VIF sebesar 1,002 (lebih kecil dari 10,0) untuk kedua variabel independen yang menandakan bebas multikolinearitas, (c). Uji Heteroskedastisitas Glejser menghasilkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,482 dan X2 sebesar 0,590 (di atas 0,05) serta pola scatterplot yang menyebar acak, dan (d). Uji Linearitas menghasilkan nilai Deviation from Linearity X1 sebesar 0,233 dan X2 sebesar 0,853 (lebih besar dari 0,05) yang menegaskan hubungan antarvariabel bersifat linear.

Setelah asumsi regresi terpenuhi, dilakukan estimasi persamaan regresi linear berganda. Hasil perhitungan statistik regresi disajikan secara ringkas pada Tabel 3 **Table 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta (a)	-0,406	2,016	-0,201	0,841
Pelatihan Kerja (X1)	0,573	0,060	9,512	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,400	0,053	7,571	0,000

Tabel 1 menampilkan nilai koefisien regresi, bobot kesalahan standar, serta statistik uji parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagaimana ditunjukkan pada persamaan (1).

$$Y = -0,406 + 0,573X_1 + 0,400X_2$$

Persamaan (1) menggambarkan hubungan kausalitas antarvariabel. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,573 bernilai positif, yang bermakna setiap peningkatan satu unit kualitas pelatihan kerja akan mengeskalasi kinerja karyawan sebesar 0,573 unit. Demikian pula nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,400 menunjukkan dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) pada Tabel 1 mengonfirmasi bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{hitung} 9,512 > t_{tabel} 2,004$; Sig. $0,000 < 0,05$). Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t_{hitung} 7,571 > t_{tabel} 2,004$; Sig. $0,000 < 0,05$). Selanjutnya, pengujian simultan (Uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 70,934 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang membuktikan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,710. Hal ini mengindikasikan bahwa 71,0% variasi kinerja karyawan di Toyota Auto

2000 Jatiasih mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 29,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen lain di luar model penelitian.

Pembahasan hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan kontribusi dominan dalam mengeskalasi kinerja karyawan dibandingkan Motivasi Kerja. Hal ini disebabkan program pelatihan teknis otomotif (seperti basic & advance mechanical training) secara langsung meningkatkan kompetensi motorik dan akurasi kerja mekanik serta staf administrasi. Temuan ini sejalan dengan riset Basriani (2023) dan Pasaribu & Lestari (2025) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan secara berbanding lurus meningkatkan produktivitas operasional. Meskipun demikian, evaluasi deskriptif indikator kesesuaian penerima pelatihan mencatat 12,1% responden menyatakan tidak setuju, yang menandakan pentingnya perbaikan analisis kebutuhan pelatihan agar tepat sasaran. Di sisi lain, Motivasi Kerja terbukti menjadi faktor penggerak internal yang penting. Karyawan dengan dorongan berprestasi tinggi menunjukkan komitmen pencapaian target yang lebih konsisten (Yusuf, 2024). Penggabungan pelatihan teknis yang presisi dan dorongan motivasi yang kondusif terbukti menjadi formula optimal dalam mengeskalasi kinerja pada lingkungan pelayanan otomotif yang kompetitif (Titin Maidarti et al., 2022).

Kutipan dan Acuan

Salah satu ciri artikel ilmiah adalah menyajikan gagasan orang lain untuk memperkuat dan memperkaya gagasan penulisnya. Gagasan yang telah lebih dulu diungkapkan orang lain ini diacu (dirujuk), dan sumber acuannya dimasukkan dalam Daftar Pustaka.

Daftar Pustaka harus lengkap dan sesuai dengan acuan yang disajikan dalam batang tubuh artikel. Artinya, sumber yang ditulis dalam Daftar Pustaka benar-benar dirujuk dalam tubuh artikel. Sebaliknya, semua acuan yang telah disebutkan dalam artikel harus dicantumkan dalam Daftar Pustaka. Untuk menunjukkan kaulitas artikel ilmiah, daftar yang dimasukkan dalam Daftar Pustaka harus cukup banyak. Daftar Pustaka disusun secara alfabetis dan cara penulisannya disesuaikan dengan aturan yang ditentukan dalam jurnal. Kaidah penulisan kutipan, acuan, dan Daftar Pustaka mengikuti buku pedoman ini.

Penyajian gagasan orang lain di dalam artikel dilakukan secara tidak langsung. Gagasan yang dikutip tidak dituliskan seperti teks asli, tetapi dibuatkan ringkasan atau simpulannya. Sebagai contoh, Suharno (1973:6) menyatakan bahwa kecepatan terdiri dari gerakan ke depan sekuat tenaga dan semaksimal mungkin, kemampuan gerakan kontraksi putus-putus otot atau segerombolan otot, kemampuan reaksi otot atau segerombolan otot dalam tempo cepat karena rangsangan.

Acuan adalah penyebutan sumber gagasan yang dituliskan di dalam teks sebagai (1) pengakuan kepada pemilik gagasan bahwa penulis telah melakukan “peminjaman” bukan penjiplakan, dan (2) pemberitahuan kepada pembacanya siapa dan darimana gagasan tersebut diambil. Acuan memuat nama pengarang yang pendapatnya dikutip, tahun sumber informasi ditulis, dan/tanpa nomor halaman tempat informasi yang dirujuk diambil. Nama pengarang yang digunakan dalam acuan hanya nama akhir. Acuan dapat dituliskan di tengah kalimat atau di akhir kalimat kutipan.

Acuan ditulis dan dipisahkan dari kalimat kutipan dengan kurung buka dan kurung tutup (periksa contoh-contoh di bawah). Acuan yang dituliskan di tengah kalimat dipisahkan dengan kata yang mendahului dan kata yang mengikutinya dengan jarak. Acuan yang dituliskan diakhir

kalimat dipisahkan dari kata terakhir kalimat kutipan dengan diberi jarak, namun tidak dipisahkan dengan titik. Nama pengarang ditulis tanpa jarak setelah tanda kurung pembuka dan diikuti koma. Tahun penerbitan dituliskan setelah koma dan diberi jarak. Halaman buku atau artikel setelah tahun penerbitan, dipisahkan dengan tanda titik dua tanpa jarak, dan ditutup dengan kurung tanpa jarak. Sebagai contoh: karya tulis ilmiah adalah tulisan faktual yang digunakan penulisnya untuk memberikan suatu pengetahuan/ informasi kepada orang lain (Riebel, 1978:1).

Apabila nama pengarang telah disebutkan di dalam teks, tahun penerbitan sumber informasi dituliskan segera setelah nama penulisnya. Atau, apabila nama pengarang tetap ingin disebutkan, acuan ini dituliskan di akhir teks. Contohnya: menurut Riebel (1978:1), karya tulis ilmiah adalah tulisan faktual yang digunakan penulisnya untuk memberikan suatu pengetahuan/ informasi kepada orang lain.

Nama dua pengarang dalam karya yang sama disambung dengan kata 'dan'. Titik koma (;) digunakan untuk dua pengarang atau lebih dari dua pengarang dengan karya yang berbeda. Contohnya: karya tulis ilmiah adalah tulisan faktual yang digunakan penulisnya untuk memberikan suatu pengetahuan/informasi kepada orang lain (Riebel dan Roger, 1980:5). Jika melibatkan dua pengarang dalam dua karya yang berbeda, contoh penulisannya: karya tulis ilmiah adalah tulisan faktual yang digunakan penulisnya untuk memberikan suatu pengetahuan/ informasi kepada orang lain (Riebel, 1978:4; Roger, 1981:5).

Apabila pengarang lebih dari dua orang, hanya nama pengarang pertama yang dituliskan. Nama pengarang selebihnya digantikan dengan 'dkk' (dan kawan-kawan). Tulisan 'dkk' dipisahkan dari nama pengarang, yang disebutkan dengan jarak, diikuti titik, dan diakhiri dengan koma. Contohnya: membaca adalah kegiatan interaksi antara pembaca dan penulis yang kehadirannya diwakili oleh teks (Susanto dkk., 1994: 8).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan. Pertama, pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan mutu program pelatihan teknis secara berbanding lurus meningkatkan kompetensi dan akurasi kerja staf operasional. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengonfirmasi bahwa dorongan internal untuk berprestasi efektif dalam menjaga konsistensi pencapaian target kerja. Ketiga, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toyota Auto 2000 Jatiasih, dengan kontribusi kemampuan penjelasan variabel sebesar 71,0%. Prospek aplikasi praktis dari temuan ini merekomendasikan manajemen Toyota Auto 2000 Jatiasih untuk memprioritaskan analisis kebutuhan pelatihan (training needs assessment) guna mengatasi indikator ketidaksesuaian sasaran peserta pelatihan, serta mengevaluasi ulang skema insentif pada divisi pendukung operasional untuk menjaga kesetaraan motivasi. Sementara itu, prospek pengembangan penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan mengintervensi variabel eksogen lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, atau sistem kompensasi, guna menjelaskan sisa variasi kinerja karyawan sebesar 29,0% yang belum terjangkau dalam model penelitian ini.

Referensi :

- Abbas. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45-55.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ainiyah. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12, 12-28.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 4(1), 181-190.
- Cahya, D. D., Imanuddin, M., & Saraan, K. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Baru. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 4, 3209-3217.
- Candra, A., Gunawan, W., & Hilmy, R. (2022). Analisis motivasi kerja karyawan di RSIA Selaras Cikupa. *Jurnal ARSI (Administrasi Rumah Sakit Indonesia)*, 8(1), 12-20.
<https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Caraka. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Industri*, 1(2), 248-254.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1, 112-115.
- Ghoni, A., & Andriani, T. (2022). Mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 12, 60-83.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Manajemen Aparatur*, 12, 2115-2120.
- Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 1341-1349.
- Lazuardi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(1), 45-58.
- Maidarti, T., Azizah, M., & Wibowo, E. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 127-145.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 44-54.
- Mu, N., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(6), 749-758.
- Nuryandi, & Nurlina, I. (2026). Kinerja pada karyawan PT BPR Sehat Sejahtera. *Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 4(2), 802-812.
- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Operasional*, 1(2), 41-50.

- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(1), 28-37.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engagement terhadap kinerja tenaga ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8, 101-114.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*, 6(1), 849-858.
- Salsabila, D. L., Mohammad, U., & Fadli, D. (2023). Analisis pelaksanaan program pelatihan PT Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Industri dan Manajemen*, 2, 1281-1294.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 3(1), 95-111.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., & Manajemen, M. (2023). Systematic literature review peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Kajian Manajemen*, 8(30), 977- 988.
- Stefani, & Jaya. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 2024, 862-872.
- Stone, K. (2023). Tinjauan kewirausahaan dalam kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jambi. *Jurnal Hukum dan Manajemen*, 12(3), 739-753.
- Suryaningtyas. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (SD Negeri 1, 2, dan 3). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(2), 202-210. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.27>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh kompetensi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Karir*, 3, 283-295.
- Warrad, L., & Khaddam, L. (2020). The effect of corporate governance characteristics on the performance of jordanian banks. *Accounting*, 6(2), 117-126. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2019.12.001>[cite: 2, 3]
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Terapan*, 1(2), 61-66.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 1-14.
- Yulyanti. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(100), 63-74.
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam organisasi; Pengertian motivasi dan proses motivasi; Teori teori motivasi; Penerapan motivasi dalam organisasi; Motivasi dan kinerja. *Jurnal Organisasi dan Kepemimpinan*, 2(2), 1-24.