

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat

Muhammad Denira¹⁾, Hendy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: muhammaddenira@gmail.com

²⁾ Email: hendy.tannady@kalbis.ac.id

Abstract: *This research aims to identify the training and motivation influence on the performance of the Occupation Service Tribe and the Central Jakarta Civil Record. This research uses quantitative methods with sampling techniques and using simple random sampling in the retrieval of data from the questionnaire. The number of population in research is 120 and using 80 samples of 16 indicators times 5. Data is collected by distributing questionnaires through Google Form given to employees Suku Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil Jakarta Pusat that are sampled. This research shows that training has a positive impact on employee performance and motivation has a positive effect on employee performance as well as training and motivation simultaneously affects employee performance.*

Keywords: *training, motivation, employee performance.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel probability sampling dan menggunakan simple random sampling dalam pengambilan data kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian adalah 120 dan menggunakan 80 sampel dari 16 indikator dikali 5. Data dikumpul dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang diberikan kepada karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat yang dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

Kata kunci: *pelatihan, motivasi, kinerja karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Seiring majunya perekonomian di Indonesia, instansi pemerintah di Indonesia diuntut untuk sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perekonomian di Indonesia. Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama

organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena instansi tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya pegawai yang mengatur menggunakan dan memelihara. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge),

kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Gouzali (2000:496). Menurut Sari (2018:101) Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan.

Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan utama diadakannya pelatihan adalah bahwa pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan

dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswadi, 2016:5).

Motivasi diartikan sebagai dorongan (driving force) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Mangkunegara (2014:5), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah masyarakat organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan yang akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang akan ditunjukkan oleh para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang akan dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung

jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Berikut merupakan tabel dari capaian sasaran strategis kinerja Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

| No | Indikator Kinerja | Tahun 2018 | | | Tahun 2019 | | | Capaian Kinerja | Keterangan |
|----|--|------------|-----------|----------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|---|
| | | Target | Realisasi | Serapan | Target | Realisasi | Serapan | | |
| 1 | Indeks Kepuasan Layanan Cakupan | 60,00% | 62,54% | 34.750.378.800 | 70,00% | 84,29% | 43.059.381.091 | 102,12% | - indikator Kinerja dalam Perjan 2019 - IKU (Indikator Kinerja Utama) |
| | | 135,98% | 135,98% | -76,03% | 120,41% | 44.387.520.005 | 97,07% | | |
| 2 | Persentase Capaian Kipendudukan Dokumen Kependudukan dan Catatan Sipil | 60,01% | 60,01% | 19.630.861.784 | 70,07% | 70,07% | 89.879.658.725 | 131,42% | |
| | | 99,30% | 99,30% | -95,60% | 104,49% | 20.490.712.887 | 64,30% | | |
| 2 | Persentase pemenuhan data penduduk instansi sebagai pengguna data | | | | 40,00% | 47,50% | 2.933.300.882 | 100,00% | Tahun 2018 belum ditetapkan sebagai indikator program |
| | | 114,09% | 114,09% | 54.391.271.554 | 112,30% | 112,30% | 153.869.380.914 | 111,18% | |

Tabel 1.1 Capaian Sasaran Strategis

Dari data kinerja diatas, ada beberapa indikator yang mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun. Dampak jika kinerja mengalami kenaikan dan penurunan dari target yang sudah ditetapkan, maka masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah ini. Contoh dari data realisasi pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan dari 114,09% menjadi 112,30%, walaupun realisasi sudah melebihi 100%, pasti ada masalah yang terjadi karena mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada objek tersebut, maka peneliti bermaksud mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat”

A. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

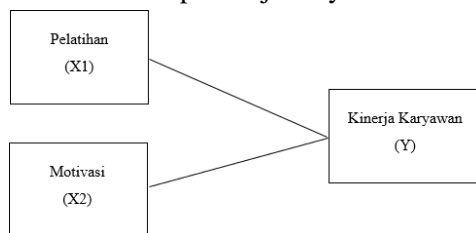
Menurut Hasibuan (2016:133) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang

memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Model Konseptual Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif dapat dilandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian (Sumber: Olahan peneliti, 2021)

C. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini juga memiliki kerangka konseptual penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuat hipotesis

kesatu, kedua dan ketiga dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1: Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

Hipotesis 3: Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian yang dibahas. Populasi dalam penelitian ini karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi adalah 120 orang dengan 80 sampel.

Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan yakni menggunakan metode simple random sampling. Menurut Wahyudin (2017:89) simple random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Malhotra (2015:274) yaitu jumlah sampel atau responden dengan populasi yang tidak terbatas paling sedikit empat atau lima kali

jumlah indikator yang diteliti. Penelitian ini terdapat 16 indikator yang mewakili variabel, sehingga menghasilkan 80 sampel atau responden yang diperoleh dari 16x5. Pertimbangan pengambilan sampel responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin.
2. Lama Bekerja

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Produk Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Menurut Ghazali (2016:48) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α) ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya $> 0,60$.

2. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal,

maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

3. Uji t dan f

Menurut Ghazali (2016:171) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila signifikansi t hitung $< 0,05$ suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat

Berdasarkan Kuncoro (2011:5), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Menurut Ghazali (2016:171) Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji pengaruh simultan (Uji F) dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova. Uji statistik F pada analisis data penelitian ini menggunakan standar kepercayaan 0,05

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah dengan memasukan data dari kuesioner ke dalam variabel Microsoft excel. Setelah itu hasil dari tabulasi data di input ke dalam software program SPSS, peneliti menggunakan Program SPSS version 25 untuk melakukan pengolahan data yang kemudian dianalisis lebih lanjut.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti ini menggunakan SPSS versi 25 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui pernyataan indikator dalam kuesioner yang diajukan kepada responden dinyatakan valid dan reliabel atau tidak. Penelitian ini menggunakan 80 sampel. Dengan r tabel 0,220.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Indikator | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-----------|---------|--------|------------|
| X1.1 | 0,615 | 0,220 | Valid |
| X1.2 | 0,414 | 0,220 | Valid |
| X1.3 | 0,686 | 0,220 | Valid |
| X1.4 | 0,497 | 0,220 | Valid |
| X1.5 | 0,652 | 0,220 | Valid |
| X1.6 | 0,578 | 0,220 | Valid |
| X1.7 | 0,571 | 0,220 | Valid |
| X2.1 | 0,793 | 0,220 | Valid |
| X2.2 | 0,613 | 0,220 | Valid |
| X2.3 | 0,759 | 0,220 | Valid |
| X2.4 | 0,544 | 0,220 | Valid |
| Y1 | 0,600 | 0,220 | Valid |
| Y2 | 0,647 | 0,220 | Valid |
| Y3 | 0,621 | 0,220 | Valid |
| Y4 | 0,750 | 0,220 | Valid |
| Y5 | 0,654 | 0,220 | Valid |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian 80 sampel pada diatas, kuesioner yang berisi 16

indikator dari 3 (tiga) variabel yaitu, variabel pelatihan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari rtabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan indikator dinyatakan valid dan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Tabel 1.3 Uji Reabilitas Main-Test

| Variabel | Cronbach's Alpha | Indikator | Keterangan |
|------------------|------------------|-----------|------------|
| Pelatihan | 0,664 | 7 | Reliabel |
| Motivasi | 0,617 | 4 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,657 | 5 | Reliabel |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian 80 sampel pada diatas, kuesioner yang berisi 16 indikator dari 3 (tiga) variabel yaitu, variabel pelatihan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) hasil perhitungan koefisien korelasi memiliki nilai cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,6. Dimana variabel X1 Pelatihan memiliki nilai 0,664 > 0,6 dengan demikian variabel ini lulus uji reabilitas. Pada Variabel X2 Motivasi memiliki nilai 0,617 > 0,6 dengan demikian variabel ini lulus uji reabilitas Pada Variabel Y Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,657 > 0,6 dengan demikian variabel ini lulus uji reabilitas

C. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov test, jika p-value diatas 0,05 maka instrumen data berdistribusi normal. Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

| <i>Unstandardized Residual</i> | |
|--------------------------------|-------|
| N | 80 |
| Asymp. Sig.(2-tailed) | 0,167 |

Sumber: Olahan Peneliti,2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini, tingkat signifikannya yaitu, $0,167 > 0,05$. Maka uji normalitas dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

D. Hasil Uji t dan f

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian signifikan terhadap koefisien regresi secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap konstan.

Tabel 1.4 Hasil Uji t

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. | H_0 | H_1 |
|-----------|--------------|-------------|-------|---------|----------|
| Constant | 2,795 | 1,990 | 0,007 | | |
| Pelatihan | 2,806 | 1,990 | 0,006 | Ditolak | Diterima |
| Motivasi | 5,181 | 1,990 | 0,000 | Ditolak | Diterima |

Sumber: Olahan Peneliti,2021

Berdasarkan hasil tabel uji t, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Jadi, pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 1.5 Hasil Uji f

| ANOVA | | | |
|-------------------|--------------|-------------|-------|
| Model | F_{hitung} | F_{tabel} | Sig. |
| Regression | | | 0,000 |
| Constant | 29,539 | 3,11 | |

Sumber: Olahan Peneliti,2021

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro (2011). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Malhotra, N. K. (2016). Essentials of Marketing Reserch. Harlow: United States: Pearson Education

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sari, Eka Pratiwi. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan. 7(1), 100–109.

Sedarmayanti. Siswadi (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Ilis.

Wahyudin (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. JOM VISIP, Vol. 4, No. 2. Hlm. 2-3.