



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karawan Apparelsae Konveksi Indonesia)

Yogiana Widya Sari^{1*}

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

*Koresponden: yuawidyas@gmail.com

Info Artikel

Diterima 12
Februari 2023

Disetujui 12
April 2023

Dipublikasikan 04
Mei 2023

Keywords:
Education, Job
Training,
Performance,
Motivation.

© 2023 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisa pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Apparelsae Konveksi Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan tehnik penyebaran kuesioner pada karyawan Apparelsae Konveksi Indonesia. Sampel yang digunakan 32 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Riset menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pendidikan karyawan dan pelatihan kerja lebih sering diberikan untuk karyawan baru maupun lama sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to study and analyze education and job training on the performance of Apparelsae Konveksi Indonesia employees through motivation as an intervening variable. This research is a survey research using questionnaire distribution techniques to the employees of Apparelsae Konveksi Indonesia. The sample used was 32 respondents using multiple linear regression analysis and sampling using the census method. The results showed that (1) education had a significant effect on motivation. (2) job training has a significant effect on motivation. (3) education has a significant effect on employee performance. (4) job training has an effect on employee performance. (5) motivation has a significant effect on employee performance. (6) education has a significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable. (7) job training has a significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable.

1. Pendahuluan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu, Swasto (dalam Ratnasari dan Sunuharyo, 2018).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, setiap karyawan pada suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik. Pencapaian kinerja menjadi tolak ukur bagi organisasi atau instansi dalam mencapai keberhasilan. Banyak pihak berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya motivasi dan pelatihan organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya. Demikian pada Perusahaan Apparelsae, sebagai perusahaan konveksi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan profesional sehingga pemberian pelatihan kepada karyawan sangatlah penting. Saat ini masih terdapat karyawan yang masih baru dan belum memiliki keterampilan. Selain itu tidak semua karyawan menempuh pendidikan dengan jurusan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mencegah akan adanya kesalahan Apparelsae menerapkan pelatihan kerja untuk karyawan-karyawan baru maupun karyawan lama secara berkala sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menjadikan tenaga kerja yang handal.

Indonesia sendiri, telah diatur undang-undang tentang sistem pendidikan nasional pada UU No.20 Tahun 2003 pasal 3 (tiga) yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari pasal tersebut jelas bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting dan tidak bisa lepas dari setiap individu. Dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri. Sutrisno (dalam Ratnasari dan Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, pendidikan merupakan modal bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang akan dihadapinya.

Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas Menurut Barnardin dan russell (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Pertama adalah penilaian kebutuhan pelatihan. Kedua, pengembangan program pelatihan. Ketiga, evaluasi program. Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:259). pelatihan atau *training* diberikan kepada para pegawai oleh perusahaan untuk menjembatani adanya kesenjangan antara kinerja pegawai dengan ideal standar kinerja yang di duduki oleh karyawan akibat kurangnya pengetahuan, ketrampilan, dan sikap-sikap kerja tertentu. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat mengembangkan skill dan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan (Handoko, 2009: 252). Motivasi harus selalu ditanamkan dari program perencanaan tenaga kerja sehingga selain sumber daya manusia tidak menjadi beban namun pekerjaan juga bukan beban bagi sumberdaya manusia itu sendiri. motivasi dapat meningkatkan semangat seseorang untuk terus berlatih dan mengasah kemampuannya. Motivasi harus dapat ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan bisa melalui *reward-punishment*, kompensasi, program jaminan atau lain sejenisnya. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan

dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani dan Rosidah, 2018)

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan analisis kuantitatif yaitu merupakan cara pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang nantinya data akan dimasukkan untuk diolah lagi menjadi angka dengan menggunakan program SPSS versi 23. Jumlah karyawan Apparelsae Konveksi Indonesia di Yogyakarta adalah 32 orang sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan di Apparelsae Konveksi Indonesia yang beralamat di Jalan Bantul KM.9 Pendowoharjo Sewon Bantul Yogyakarta. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor dengan pilihan 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Instrument mengadaptasi kuesioner baku yang telah ada meliputi variable pendidikan (UU SISDIKNAS No.20 Tahun 2003), pelatihan kerja (Mangkunegara 2013) motivasi kerja (Syayuti, 2010), dan kinerja karyawan (Boediharjo, 2002).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (0.3494). Pengujian menghasilkan r hitung Pendidikan (P) (0.410 s.d. 0.511), Pelatihan Kerja (PK) (0.376 s.d. 0.567), Motivasi (M) (0.405 s.d. 0.593), dan Kinerja Karyawan (KK) (0.408 s.d. 0.629) $>$ 0.3494 artinya setiap poin pertanyaan bisa dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Stand.* Pendidikan (0.689), Pelatihan Kerja (0.702), Motivasi (0.701), dan kinerja karyawan (0.762) $>$ 0.6 atau instrument reliabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	62.5%
Perempuan	12	37.5%
Usia		
18 – 25 Tahun	11	34.4%
26 – 35 Tahun	15	46.9%
36 – 45 Tahun	6	18.7%
>45 Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	19	39.4%
Diploma	6	18.7%
S1	7	21.9%
S2, S3	0	0%

Sumber: data yang diolah, 2020

Karakteristik responden (Tabel 1) dalam penelitian ini menunjukkan responden laki-laki (62.5%) lebih banyak dibandingkan perempuan (37.5%). Mayoritas responden

berusia 26 - 35 tahun (46.9%), berdasar tingkat pendidikan terakhir mayoritas lulusan SMA/ sederajat (39.4%).

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Hetero	Norm.	Multik.	
		Sig.	Sig.	Tol.	VIF
P	M	0.907	0.158	0.906	1.104
PK		0.275		0.906	1.104
P	KK	0.836	0.200	0.483	2.072
PK		0.901		0.778	1.285
M		0.776		0.416	2.405

P= Pendidikan; PK= Pelatihan Kerja; M= Motivasi; KK=Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2020

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejsertest*, $p > 0.05$), dan normalitas juga terpenuhi (*Kolmogorov-Smirnov test*, *Asymp. Sig.* > 0.05). Multikolinieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 .

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

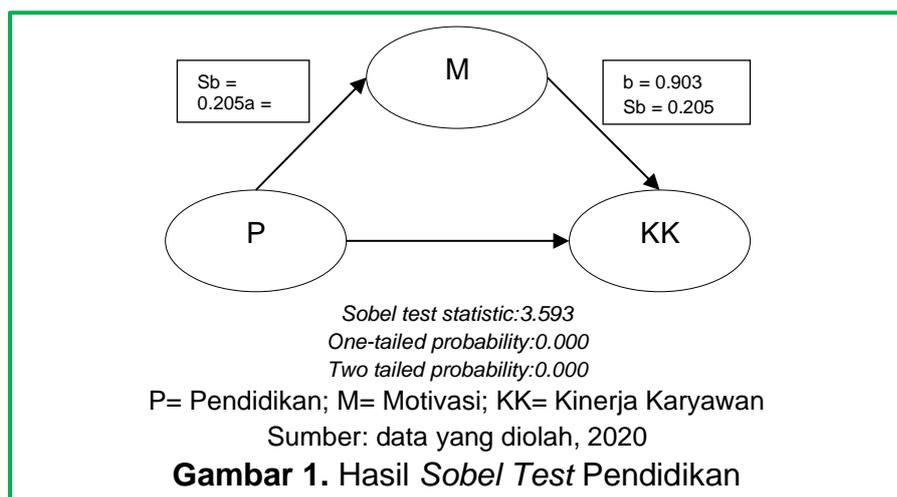
Ind.	Dep.	Unstd.Coeff.		Sig.	Adj.R ²	
		B	Error			
H1	P	M	0.515	0.102	0.000	0.556
H2	PK		0.214	0.098	0.038	
H3	P	KK	0.435	0.155	0.009	0.782
H4	PK		0.400	0.117	0.002	
H5	M		1.426	0.205	0.000	

P= Pendidikan; PK= Pelatihan Kerja; M= Motivasi; KK= Kinerja Karyawan

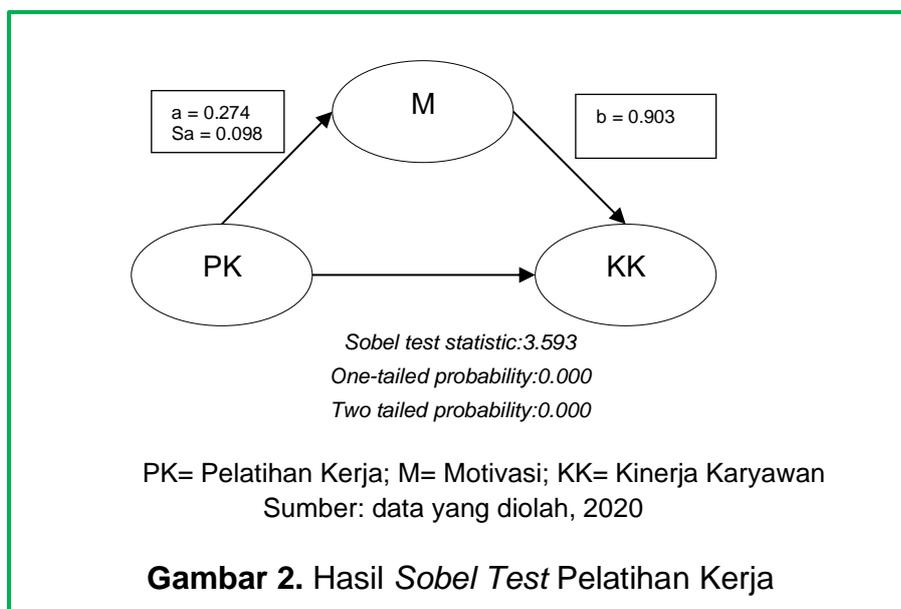
Sumber: data yang diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 dan H2 diterima nilai *sig.* < 0.05 . Besarnya pengaruh pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 55.6%. H3, H4, dan H5 diterima dengan nilai *sig.* < 0.05 . Besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 78.2%.

Uji Sobel Test



Hasil perhitungan *Sobeltest* (Gambar1) menunjukkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.000 < 0.05$ yang membuktikan bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.



Hasil perhitungan *Sobel test* (Gambar 2) menunjukkan nilai *one tailed Probability* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.000 < 0.05$ yang membuktikan bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

Hipotesis pertama diterima, Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja Apparelsae Konveksi Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian Widyawati (2021) bahwa faktor pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Karyawan yang telah menempuh pendidikan tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya terhadap perkembangan teknologi. Dengan pendidikan seorang karyawan akan termotivasi untuk menuangkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Item pendidikan yang mendapat rerata tertinggi yaitu "pendidikan membuat saya lebih mudah memahami tugas yang diberikan" (4.21), sedangkan nilai terendah yaitu "saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki" (3.65).

Hasil hipotesis kedua sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Mulyani (2021) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Setiap peningkatan persepsi responden tentang pelatihan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Item pelatihan kerja yang mendapat rerata tertinggi yaitu "narasumber pelatihan kerja menggunakan metode yang tepat dalam menyampaikan materi pelatihan" (4.25), sedangkan nilai rerata terendah yaitu "materi pelatihan kerja yang diberikan relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya" (4.00).

Hipotesis ketiga diterima, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Sunuharyo (2018) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dapat menambah wawasan yang luas seorang karyawan yang untuk terus berinovasi sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Terdapat 2 Item kinerja yang dengan rerata tertinggi dengan nilai skor yang sama (4.00) yaitu “saya memperbaiki pekerjaan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja” dan “saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Sedangkan item dengan nilai rerata terendah yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” (3.84)

Hasil dari pengujian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Dari hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhibin dan Widodo (2018) yang didapatkan kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan keterampilan karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. pelatihan yang diadakan oleh perusahaan juga untuk mengimbangi tuntutan kemajuan teknologi. Maka dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hipotesis kelima diterima, pelatihan kerja berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neza dan Rivai (2020) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Item motivasi yang mendapat rerata tertinggi dengan nilai skor (4.09) yaitu “saya selalu berinisiatif dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan”, serta terdapat 3 item rerata terendah dengan nilai skor (4.25) yaitu “saya mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam melakukan pekerjaan”, “saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan”, dan “saya selalu berkreaitivitas terhadap pekerjaan yang diberikan”

Hasil uji *Sobel Test* dapat membuktikan pentingnya motivasi menjadi mediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukn bahwa pendidikan memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan jika motivasi memediasi, artinya kinerja karyawan bergantung pada tingkat motivasi dan pendidikan karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ayu *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian menunjukan hal yang sama, bahwa motivasi dapat menjadi mediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Neza dan Rivai (2020) menyatakan bahwa motivasi terbukti memiliki peran mediasi terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Natalia dan Netra (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Saran yang diberikan bagi perusahaan Apparelsae Konveksi Indonesia, perusahaan dapat lebih memperhatikan pendidikan karyawannya, selain itu pelatihan kerja lebih sering diberikan kepada karyawan baru maupun lama sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ayu, R. A., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The influence of Education, Training, and Motivation on Employee Performance of The Public Relations and Protocol at The R. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 289.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.3151.72-76>
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). Kinerja pegawai pemerintah. *Kinerja*, 12(1), 59–70. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10016>
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>
- Pelatihan, D., Dan, O., Dalam, M., Kinerja, P., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (n.d.). *Pegawai BPBD Provinsi Sulut Impact of Training, Orienration and Motivation in*

- Improving Employee Performance of BPBD Province of North Sulawesi*. 6(3), 1848–1857.
- Pendidikan, P., Pelatihan, D. A. N., Motivasi, K. D. A. N., Kinerja, T., Pada, K., & Selatan, T. (n.d.). 4,296 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar t.
- Perdana, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). *KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam*. November.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 210–218. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2423/2818>
- Serta, O., Pada, D., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Manajemen Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.650>
- Supartha, W. G. (2017). *PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com ABSTRAK PENDAHULUAN Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi bisnis pariwisata seperti Hotel Prama Sanur Beach Bali dalam rangka m. 3, 1265–1290.*
- Umar, F., Serang, S., & Baharuddin, D. (2022). *PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI Volume 5 . No . 1 (2022); Januari Pengaruh Motivasi , Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar*. 5(1).
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Performance of Auditing Staff At the Directorate. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2), 57–68.
- Widaningrum, R., & Nurhayati, M. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pre-Joining Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Crew Kapal di PT. Jasindo Duta Segara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(02), 267–283.
- Widodo, W., & Muhibin, S. M. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.188>
- Widyawati, J. R. (2020). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p154-166>

- Boediharjo. (2002). *Kinerja Organisas*. Jakarta: Erlangga
- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta Index
- Edison et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko. Martin. (1992). *Motivasi Daya Pengerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S.(2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner /Kinicki, 2017, *Organizational Behavior*, MC. Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Mwita, Jhon Isaac., 2000. Performance Manajemen Model, A system-based approach to public service quality. *International Journal of Public Manajemen*, International Development Department, University of Birmingham, UK.
- Rivai, Veithzal; Dato" dan Ahmad FawziMohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid n*, Alih Bahasa Hadayana Pogaalmaka, Jakarta, Prendalindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipi*. Bandung: Aditama
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi 3. Yogyakarta:

YKPN

Sulistiyani dan Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional