

Study Of The Relationship Between Training, Work Motivation, And Employee Performance In Manufacturing Companies

Studi Hubungan Antara Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur

Abdul Aji Kresna Tri Anggara

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

abdulajikresna@upnvj.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between training, work motivation, and employee performance in manufacturing companies. Effective training and high work motivation are expected to improve employee performance, which in turn will contribute to the overall organizational performance. This study employs a quantitative approach with a survey method to collect data from 88 employees working in manufacturing firms. Data analysis was performed using Pearson correlation techniques to identify the relationships between training and work motivation on employee performance. The results indicate that training has a positive and significant relationship with employee performance, while work motivation also shows a positive and significant relationship with performance. These findings highlight the importance for companies to invest time and resources in relevant training programs and to create a motivating work environment to improve employee performance in the manufacturing sector. This study provides recommendations for manufacturing company management to focus on these two aspects in their human resource development strategies.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance, Manufacturing Companies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Pelatihan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari 88 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi pearson untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan dari penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam program pelatihan yang relevan serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan manufaktur untuk fokus pada kedua aspek tersebut dalam strategi pengembangan sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Manufaktur.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi, terutama di sektor manufaktur yang sangat bergantung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan yang efektif. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dapat memperkuat motivasi

kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia, perusahaan manufaktur perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan relevan dan mendukung pencapaian

tujuan organisasi.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja individu. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, memahami hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Namun, meskipun banyak perusahaan yang menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, masih terdapat gap dalam penelitian yang menghubungkan ketiga variabel tersebut secara sistematis dalam konteks perusahaan manufaktur. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hubungan antara ketiganya di sektor manufaktur belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, serta untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana keduanya saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan memahami hubungan ini, perusahaan manufaktur dapat merancang program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka Pelatihan

Menurut Saks dan Haccoun (2016), pelatihan merupakan upaya formal dan terencana untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka saat ini.

Tujuan pelatihan agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang telah diajarkan selama pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Beberapa perusahaan masih mengandalkan pelatihan formal melalui kursus, program, atau suatu kegiatan untuk membekali pengetahuan, keterampilan, dan perilaku bagi karyawannya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Noe RA 2021)

Pelatihan memiliki empat dimensi utama, yaitu instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan. Dimensi pertama, instruktur, meliputi pendidikan dan penguasaan materi. Latar belakang pendidikan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi secara maksimal, sedangkan penguasaan materi yang baik memungkinkan instruktur melaksanakan pelatihan secara efektif sehingga peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan. Dimensi kedua adalah peserta, yang mencakup semangat dalam mengikuti pelatihan dan proses seleksi. Antusiasme peserta, baik sebelum pelatihan maupun selama berlangsung, sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelatihan. Selain itu, seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa peserta yang terlibat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dimensi ketiga adalah materi, yang harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan peserta. Materi yang relevan dengan tujuan pelatihan dan disesuaikan dengan klasifikasi peserta akan membuat pelatihan lebih efektif dan meningkatkan kemampuan mereka. Terakhir, dimensi keempat adalah tujuan pelatihan. Tujuan ini mencakup upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta, serta memastikan bahwa pelatihan memiliki sasaran yang jelas. Dengan sasaran yang jelas, peserta akan lebih terdorong untuk mengaplikasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka.

Dalam Penelitian ini, Peneliti memberikan definisi bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi pelatihan yang digunakan adalah instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan.

Motivasi Kerja

Deci *et.al.* (2017) dalam bukunya *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* menjelaskan teori motivasi diri (*Self-Determination Theory*) yang mengidentifikasi dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Deci *et.al.* mengemukakan bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan karena kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan atau pengakuan.

Fahriana, C., & Sopiah. (2022) menyatakan motivasi berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat diterapkan dengan berbagai cara, termasuk melalui pemberian penghargaan, pemberian hukuman, dan menciptakan iklim persaingan. Pemberian sasaran kerja yang dapat dicapai dan harapan yang realistis juga bisa digunakan sebagai alat dalam memotivasi karyawan. Motivasi ada dua jenis, pertama yaitu motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari rasa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kinerja yang kuat (Akif dan Chen, 2019). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari faktor eksternal di luar pekerjaan itu sendiri, seperti promosi, gaji, tunjangan, atau pengembangan karir (Halim, Indradewa, dan Syah, 2020).

Dalam penelitian ini, definisi motivasi yang digunakan adalah dorongan pada diri karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Motivasi ada dua jenis, pertama yaitu motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri yang timbul dari rasa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor luar seperti promosi, gaji, tunjangan, penghargaan atau pengakuan.

Kinerja

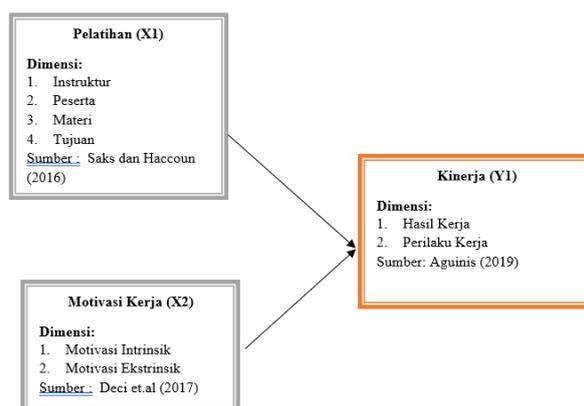
Menurut Aguinis (2019), manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk mengenali, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menyelaraskannya dengan tujuan strategis organisasi. Dengan bekal pengetahuan tentang tujuan strategis organisasi dan informasi tentang posisi kerja, atasan dan karyawan secara formal bertemu untuk membahas dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana cara melakukannya. Diskusi perencanaan kinerja ini mencakup pembahasan mengenai hasil dan perilaku serta rencana pengembangan.

Manajemen kinerja adalah peningkatan kinerja yang berkelanjutan dengan menetapkan tujuan individu dan tim yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, merencanakan kinerja untuk mencapai tujuan, meninjau dan menilai kemajuan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang-orang (Armstrong 2020)

Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan strategis organisasi. Peneliti menggunakan dua dimensi dalam pengukuran kinerja, yaitu: hasil dan perilaku kerja. Hasil merujuk pada apa yang harus dicapai atau hasil yang perlu dihasilkan oleh seorang karyawan. Sedangkan perilaku mencakup *knowledge*, *skills* dan *abilities* yang dapat diukur dan akan menentukan ketercapaian hasil

Kerangka Pemikiran

Peneliti menetapkan variabel yang diteliti, yaitu terdiri dari variabel independen (X) yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja dan Variabel Dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Maka, kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Merujuk pada kerangka pikir diatas, penelitian ini ingin mengetahui dan menjelaskan mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi kerja dan kinerja.

Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana merupakan serangkaian observasi atau pengukuran hasilnya menggunakan data primer berupa survei. Peneliti merancang penelitian ini untuk dapat memahami, menjelaskan dan menganalisa korelasi antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data statistika yang relevan untuk menguji hipotesis. Sehingga data-data yang didapatkan dalam penelitian ini nantinya bisa memberikan gambaran yang jelas mengenai obyek yang diteliti serta nantinya dapat dibuat suatu kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan manufaktur yaitu sebanyak 703 karyawan. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penarikan sampel. Penentuan jumlah dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{703}{1 + 703 (0,1)^2}$$

$n = 87,5$ dibulatkan menjadi 88

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik *non probability sampling* ini menjadikan elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang melekat untuk terpilih sebagai subyek sampling

Analisis Data

Alat bantu analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software SPSS 27*. Peneliti mengukur hubungan antara dua variabel dengan menggunakan korelasi Pearson. Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 yang meliputi jumlah dan persentase untuk masing-masing karakteristik responden.

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Kategori Responden

No Kategori	Pilihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 Jenis Kelamin	Laki – laki	88	100%
	Perempuan	0	0%
2 Usia	21- 30	45	51,14%
	31 – 40	28	31,82%
	41 – 50	15	17,04%
	> 50	0	0%
3 Status	Lajang	5	5,68%
	Menikah	83	94,32%
	Janda / Duda	0	0%
4 Pengeluaran bulanan	Rp.1.000.000	-	10
	Rp.3.000.000	-	11,36%
	Rp.3.000.001	-	42
	Rp.5.000.000	-	47,73%
	Rp.5.000.001	-	33
Rp.7.000.000	-	37,5%	
> Rp.7.000.000	-	3	3,41%
Jumlah Per Kategori		88	100%

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti (2024)

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Rangkuman deskriptif variabel penelitian ini disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Deskriptif Nilai Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Variabel
Pelatihan	4,11
Motivasi	4.10
Kinerja	4.30

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Tabel 2 menunjukkan hasil pengukuran variabel dengan menggunakan skala linkert (range penilaian dari angka 1 hingga 5, angka 1 menunjukkan ketidaksetujuan dan 5 menunjukkan persetujuan).

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki rata-rata 4,11 dari skala 5. Hal ini menunjukkan secara umum bahwa Karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pelatihan yang diberikan di tempat kerja. Dengan nilai rata-rata 4,11, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pelatihan yang mereka terima cukup efektif dan mendukung pengembangan keterampilan serta pengetahuan mereka. Ini juga menunjukkan bahwa program pelatihan yang ada dirasa relevan dan bermanfaat dalam mendukung peningkatan kinerja mereka. Namun, meskipun hasilnya sudah cukup baik, masih ada peluang untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan, misalnya dengan memperkenalkan metode pelatihan yang lebih interaktif atau memberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai kebutuhan individu atau kelompok.

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki rata-rata nilai 4,10 dari skala 5. Hal ini menunjukkan secara umum bahwa Karyawan memiliki motivasi yang cukup tinggi. Dengan nilai rata-rata 4,10, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi, seperti pengakuan atas prestasi, penghargaan, atau insentif, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan cenderung termotivasi dalam berkerja. Namun, meskipun skor ini relatif tinggi, masih ada ruang untuk perbaikan dalam memperkuat motivasi kerja, misalnya dengan memberikan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan karier atau peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki rata-rata 4,30 dari skala 5. Hal ini menunjukkan secara umum bahwa Karyawan memiliki persepsi telah menghasilkan produk yang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dan juga menunjukkan perilaku kerja yang baik dalam sehari-hari.

Analisis Korelasi Antar Variabel

Matriks korelasi antar variabel ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai korelasi dimensi variabel independen X (Pelatihan dan Motivasi Kerja) terhadap dimensi variabel dependen Y (kinerja karyawan). Korelasi antar variabel Pelatihan dan Kinerja ditunjukkan pada Gambar 1.

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	88	88
Kinerja	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 1. Hasil Matriks Korelasi Antara Variabel Pelatihan dan Kinerja

Gambar 1 menunjukkan hasil korelasi pearson antara variabel pelatihan dan kinerja menunjukkan angka 0,603, yang artinya terdapat korelasi positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau efektif pelatihan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Meskipun korelasinya tidak sempurna, angka 0,603 masih cukup signifikan untuk menunjukkan hubungan yang jelas, pelatihan memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara umum, hal ini bisa diartikan bahwa program pelatihan yang baik berpotensi meningkatkan kinerja karyawan,

namun masih ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja tersebut.

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.570**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	88	88
Kinerja	Pearson Correlation	.570**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 2. Hasil Matriks Korelasi Antara Variabel Motivasi dan Kinerja

Gambar 2 menunjukkan hasil korelasi pearson antara variabel motivasi dan kinerja menunjukkan angka 0,570 yang artinya terdapat korelasi positif sedang antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Meskipun tidak sempurna, nilai ini masih menunjukkan hubungan yang signifikan dan cukup kuat, di mana motivasi karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Namun, perlu diingat bahwa meskipun korelasi ini cukup kuat, ada faktor lain selain motivasi yang juga mempengaruhi kinerja yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Analisis Korelasi Antar Dimensi Variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

		Instruktur	Peserta	Materi	Tujuan	Kinerja_Hasil	Kinerja_Perilaku
Instruktur	Pearson Correlation	1	.365**	.361**	.357**	.440**	.250**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.009
	N	88	88	88	88	88	88
Peserta	Pearson Correlation	.365**	1	.820**	.592**	.520**	.486**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	88	88	88	88	88	88
Materi	Pearson Correlation	.361**	.820**	1	.571**	.580**	.479**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	88	88	88	88	88	88
Tujuan	Pearson Correlation	.357**	.592**	.571**	1	.362**	.255**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.008
	N	88	88	88	88	88	88
Kinerja_Hasil	Pearson Correlation	.440**	.520**	.580**	.362**	1	.578**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	88	88	88	88	88	88
Kinerja_Perilaku	Pearson Correlation	.250**	.486**	.479**	.255**	.578**	1
	Sig. (1-tailed)	.009	<.001	<.001	.008	<.001	
	N	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 3 Hasil Matriks Korelasi Antara Dimensi Variabel Pelatihan dan Kinerja

Gambar 3 menunjukkan hasil korelasi Pearson antara dimensi instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan dari variabel pelatihan terhadap dimensi hasil kerja dari variabel kinerja yang menunjukkan angka 0,440, 0,520, 0,580, dan 0,362. Berikut adalah interpretasi dari masing-masing angka tersebut:

1. Korelasi 0,440 antara dimensi instruktur dengan dimensi hasil dari variabel kinerja
 Hubungan ini menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan sedang. Artinya, semakin baik kualitas instruktur dalam memberikan pelatihan, semakin besar kemungkinan peningkatan hasil kinerja, meskipun hubungan ini tidak sangat kuat.

2. Korelasi 0,520 antara dimensi peserta dengan dimensi hasil dari variabel kinerja
Korelasi ini menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang. Korelasi dimensi peserta terhadap hasil kerja lebih kuat dibandingkan instruktur. Artinya, semakin tinggi motivasi, keterlibatan, atau kesiapan peserta dalam pelatihan, semakin besar dampaknya terhadap hasil kinerja, dengan pengaruh yang cukup signifikan.
3. Korelasi 0,580 antara dimensi materi dengan dimensi hasil dari variabel kinerja
Korelasi ini menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang. Korelasi dimensi peserta terhadap hasil kerja lebih kuat dibandingkan instruktur dan juga peserta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin relevan dan efektif materi yang diberikan dalam pelatihan, semakin tinggi pula hasil yang dicapai dalam kinerja. Materi pelatihan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan hasil kinerja.
4. Korelasi 0,362 antara dimensi tujuan dengan dimensi hasil dari variabel kinerja
Hubungan ini menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan yang lemah. Meski tujuan pelatihan yang jelas dan relevan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja, pengaruhnya tidak terlalu besar dibandingkan dimensi lainnya.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa dimensi materi pelatihan dan peserta memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap hasil kinerja dibandingkan dengan dimensi instruktur dan tujuan pelatihan. Namun, keempat dimensi tersebut memiliki hubungan positif, yang berarti bahwa peningkatan di masing-masing dimensi pelatihan berpotensi meningkatkan hasil kinerja.

Gambar 3 menunjukkan hasil korelasi pearson antara dimensi instruktur, peserta, materi dan tujuan pelatihan pada variabel pelatihan terhadap dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja menunjukkan angka 0,250, 0,486, 0,479, 0,255 Berikut adalah interpretasi dari masing-masing angka tersebut:

1. Korelasi 0,250 antara dimensi instruktur dan perilaku kerja:
Hubungan ini menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan yang sangat lemah. Artinya, meskipun ada kecenderungan bahwa kualitas instruktur dalam pelatihan dapat memengaruhi perilaku kerja, pengaruhnya tidak terlalu signifikan.
2. Korelasi 0,486 antara dimensi peserta dan perilaku kerja:
Korelasi ini menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan yang sedang. Ini berarti bahwa semakin baik keterlibatan, motivasi, atau kesiapan peserta dalam pelatihan, semakin besar kemungkinan mereka akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, seperti kedisiplinan dan kolaborasi.
3. Korelasi 0,479 antara dimensi materi dan perilaku kerja:
Korelasi ini menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan yang sedang, serupa dengan dimensi peserta. Materi yang relevan dan efektif dalam pelatihan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan perilaku kerja, seperti cara peserta berinteraksi dengan rekan kerja atau melaksanakan tugas.
4. Korelasi 0,255 antara dimensi tujuan dan perilaku kerja:
Hubungan ini menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan yang sangat lemah. Walaupun tujuan pelatihan yang jelas dapat memberikan arah bagi peserta, pengaruhnya terhadap perubahan perilaku kerja tidak terlalu besar.

Secara keseluruhan, dimensi peserta dan materi pelatihan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perubahan perilaku kerja dibandingkan dimensi instruktur dan tujuan pelatihan. Meskipun hubungan dengan instruktur dan tujuan pelatihan positif, pengaruhnya terhadap perilaku kerja lebih terbatas, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi peserta dan kualitas materi pelatihan memiliki dampak yang lebih signifikan.

		Motivasi_Intrinsik	Motivasi_Ekstrinsik	Kinerja_Hasil	Kinerja_Perilaku
Motivasi_Intrinsik	Pearson Correlation	1	.622**	.555**	.404**
	Sig. (1-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	88	88	88	88
Motivasi_Ekstrinsik	Pearson Correlation	.622**	1	.484**	.362**
	Sig. (1-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	88	88	88	88
Kinerja_Hasil	Pearson Correlation	.555**	.484**	1	.578**
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	88	88	88	88
Kinerja_Perilaku	Pearson Correlation	.404**	.362**	.578**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 4. Hasil Matriks Korelasi Antara Dimensi Variabel Motivasi dan Kinerja

Gambar 4 menunjukkan hasil korelasi Pearson antara dimensi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap dimensi hasil kerja dari variabel kinerja yang menunjukkan angka 0,555 dan 0,484. Berikut adalah arti dari masing-masing angka tersebut:

1. Korelasi 0,555 antara motivasi intrinsik dan hasil kinerja: Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara motivasi intrinsik dan hasil kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, semakin tinggi pula hasil kerjanya. Nilai 0,555 menunjukkan hubungan yang cukup kuat, tetapi tidak terlalu kuat untuk dianggap sangat signifikan.
2. Korelasi 0,484 antara motivasi ekstrinsik dan hasil kinerja: Nilai ini menunjukkan hubungan positif yang sedang antara motivasi ekstrinsik dan hasil kinerja. Meskipun lebih rendah dari korelasi motivasi intrinsik, nilai 0,484 masih menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap hasil kinerja.

Secara keseluruhan, kedua dimensi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kinerja, meskipun motivasi intrinsik memiliki korelasi yang sedikit lebih kuat.

Gambar 4 menunjukkan hasil korelasi Pearson antara dimensi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja yang menunjukkan angka 0,404 dan 0,362. Berikut adalah arti dari masing-masing angka tersebut:

1. Korelasi 0,404 antara motivasi intrinsik dan perilaku kerja. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara motivasi intrinsik dan perilaku kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, semakin baik perilaku kerjanya. Meskipun tidak terlalu kuat, hubungan ini cukup signifikan untuk menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan kualitas atau pola perilaku kerja seseorang.
2. Korelasi 0,362 antara motivasi ekstrinsik dan perilaku kerja. Nilai ini menunjukkan hubungan positif yang lemah. Angka ini lebih rendah dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Dengan angka 0,362, dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap perilaku kerja, pengaruhnya lebih lemah dibandingkan motivasi intrinsik. Ini menunjukkan bahwa faktor eksternal (misalnya, penghargaan atau imbalan) mempengaruhi perilaku kerja, tetapi tidak sekuat motivasi yang berasal dari dalam diri individu.

Secara keseluruhan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik menunjukkan hubungan positif yang moderat terhadap perilaku kerja, tetapi pengaruh motivasi intrinsik lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik.

Pembahasan

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,440 antara dimensi instruktur dari variabel pelatihan dan dimensi hasil kerja dari variabel kinerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti bahwa ketika dimensi instruktur mengalami

peningkatan, seperti kualitas, kompetensi, atau keterampilan instruktur semakin baik, maka dimensi hasil pada kinerja, seperti pencapaian atau efektivitas kerja, juga cenderung meningkat. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa peran instruktur dalam pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun mungkin bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Hubungan dengan kekuatan sedang ini memungkinkan ada faktor lain yang turut berkontribusi terhadap hasil kinerja di luar dimensi instruktur.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,520 antara dimensi peserta dari variabel pelatihan dan dimensi hasil kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti bahwa semakin baik dimensi peserta, seperti motivasi, keterlibatan, atau kesiapan untuk belajar, maka semakin tinggi pula hasil yang dicapai pada kinerja, seperti pencapaian target kinerja atau target produksi. Hubungan positif ini menekankan pentingnya peran aktif peserta dalam pelatihan untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Hubungan dengan kekuatan sedang ini memungkinkan ada faktor lain yang turut berkontribusi terhadap hasil kinerja di luar dimensi peserta.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,580 antara dimensi materi dari variabel pelatihan dan dimensi hasil kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan dengan tingkat korelasi sedang. Artinya, semakin relevan, lengkap, dan berkualitas materi yang disampaikan dalam pelatihan, semakin tinggi pula dimensi hasil pada kinerja, seperti pencapaian tugas, produktivitas, atau efektivitas kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang dirancang secara komprehensif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan hasil kinerja peserta. Namun, hasil ini juga mengisyaratkan bahwa ada faktor lain di luar materi pelatihan yang turut memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,362 antara dimensi tujuan dari variabel pelatihan dan dimensi hasil kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi yang lemah. Hal ini berarti bahwa semakin jelas, spesifik, dan relevan tujuan pelatihan yang dirancang, semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan pada hasil kinerja, seperti efektivitas atau pencapaian hasil kerja. Namun, karena kekuatan hubungan ini tergolong lemah, pengaruh dimensi tujuan pelatihan terhadap hasil kinerja tidak terlalu besar. Hubungan ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan pelatihan yang baik dapat mendukung kinerja, ada banyak faktor lain di luar dimensi tujuan yang kemungkinan lebih berkontribusi terhadap hasil kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, tujuan pelatihan tetap penting, tetapi harus dilengkapi dengan elemen lain seperti kualitas materi, kompetensi instruktur, dan keterlibatan peserta untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,250 antara dimensi instruktur dari variabel pelatihan dan dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi kekuatan yang lemah. Artinya, ketika kualitas, kompetensi, atau keterampilan instruktur dalam pelatihan meningkat, terdapat sedikit kecenderungan peningkatan pada dimensi perilaku kerja, seperti kedisiplinan, kolaborasi, atau sikap profesional dalam bekerja. Namun, karena nilai korelasinya rendah, pengaruh instruktur terhadap perilaku kerja tidak terlalu signifikan, sehingga instruktur bukan merupakan faktor utama yang menentukan perubahan perilaku kerja. Hubungan ini mengindikasikan bahwa, meskipun peran instruktur tetap penting dalam memberikan pelatihan, terdapat faktor lain yang lebih berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,486 antara dimensi peserta dari variabel pelatihan dan dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi yang sedang. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas peserta, seperti motivasi, keterlibatan, atau kesiapan untuk mengikuti pelatihan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan perilaku kerja, seperti kedisiplinan, kerjasama, atau profesionalisme dalam lingkungan kerja. Dengan kekuatan hubungan yang sedang, angka ini

mengindikasikan bahwa dimensi peserta memiliki kontribusi yang cukup berarti terhadap pembentukan atau peningkatan perilaku kerja. Hubungan positif ini menekankan pentingnya peran peserta yang aktif dan termotivasi dalam memaksimalkan manfaat pelatihan untuk mendukung perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Namun, karena korelasinya tidak sangat kuat, ada kemungkinan bahwa faktor lain yang lebih berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,479 antara dimensi materi dari variabel pelatihan dan dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti semakin relevan dan efektif materi yang disampaikan dalam pelatihan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan perilaku kerja, seperti kedisiplinan, kemampuan berkolaborasi, atau sikap profesional di tempat kerja. Dengan angka ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kualitas materi pelatihan berperan penting dalam mempengaruhi perilaku kerja peserta pelatihan. Secara keseluruhan, materi pelatihan yang baik dapat menjadi pendorong penting bagi perubahan atau perbaikan perilaku kerja peserta. Namun, karena korelasinya tidak sangat kuat, ada kemungkinan bahwa faktor lain yang lebih berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil korelasi Pearson sebesar 0,255 antara dimensi tujuan dari variabel pelatihan dan dimensi perilaku kerja dari variabel kinerja menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan yang lemah. Artinya, semakin jelas dan relevan tujuan pelatihan yang ditetapkan, semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan pada perilaku kerja, seperti disiplin, keterlibatan, atau sikap profesional di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan pelatihan yang baik dapat memberikan arah dan motivasi, ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap perilaku kerja, seperti kualitas materi, kompetensi instruktur, dan keterlibatan peserta dalam pelatihan. Dengan kata lain, tujuan pelatihan memiliki peran, tetapi bukan faktor utama yang mendorong perubahan perilaku kerja yang signifikan.

Selanjutnya hasil korelasi Pearson yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbeda antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan dua dimensi variabel kinerja, yaitu hasil kinerja dan perilaku kinerja.

Pertama, korelasi 0,555 antara dimensi motivasi intrinsik dan dimensi hasil pada variabel kinerja menggambarkan adanya hubungan positif dengan kekuatan yang sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang—seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian dalam pekerjaan—semakin baik hasil kinerja yang dicapai. Ini menunjukkan bahwa individu yang termotivasi oleh faktor internal lebih cenderung untuk mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa lebih terlibat dan puas dengan apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, korelasi 0,484 antara dimensi motivasi ekstrinsik dan dimensi hasil pada variabel kinerja menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan yang sedang, sedikit lebih rendah daripada hubungan antara motivasi intrinsik dan hasil kinerja, yang berarti motivasi yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan atau bonus juga berpengaruh pada hasil kinerja, meskipun tidak sekuat motivasi intrinsik. Ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik memberikan dorongan untuk mencapai tujuan, pengaruhnya terhadap hasil kinerja lebih rendah dibandingkan motivasi intrinsik.

Selanjutnya, korelasi 0,404 antara dimensi motivasi intrinsik dan dimensi perilaku kerja pada variabel kinerja menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang antara keduanya. Ini berarti individu yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, seperti meningkatkan kualitas interaksi, komitmen, dan kolaborasi. Motivasi intrinsik yang kuat mendorong individu untuk lebih terlibat dalam tugas dan bertindak secara proaktif, yang berkontribusi pada peningkatan perilaku kinerja mereka. Di sisi lain, korelasi 0,362 antara dimensi motivasi ekstrinsik dan dimensi perilaku kerja menunjukkan pengaruh yang lebih lemah dibandingkan motivasi intrinsik, tetapi tetap ada hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor-faktor eksternal dapat memotivasi individu

untuk menunjukkan perilaku yang diinginkan (misalnya, mengikuti prosedur atau mencapai target), pengaruhnya terhadap perilaku kinerja lebih rendah. Perilaku kerja yang baik cenderung lebih dipengaruhi oleh dorongan internal dan rasa tanggung jawab pribadi daripada oleh hadiah eksternal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja individu. Namun, motivasi intrinsik cenderung memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap baik hasil kinerja maupun perilaku kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat motivasi intrinsik dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan perilaku kerja yang lebih positif, meskipun motivasi ekstrinsik juga tetap memainkan peran yang signifikan dalam mendorong individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu: (1) pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil korelasi tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan untuk melengkapi hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut;

1. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas instruktur dan materi pelatihan untuk mempengaruhi hasil kinerja dan perilaku kerja secara positif. Hal ini penting agar peserta pelatihan mendapatkan pengalaman yang relevan dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.
 - b. Perusahaan harus memperhatikan keterlibatan peserta dalam pelatihan. Keterlibatan yang tinggi akan mendorong motivasi peserta, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kinerja dan perilaku kerja mereka.
 - c. Perusahaan perlu memastikan tujuan pelatihan yang jelas dan terukur. Meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar, tujuan yang baik memberikan arah yang jelas bagi peserta dalam mencapai kinerja yang lebih baik.
 - d. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik. Motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi dan rasa pencapaian akan mendorong peserta untuk berperilaku lebih baik dalam pekerjaan mereka.
 - e. Perusahaan dapat memberikan penghargaan ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan berupa insentif eksternal seperti bonus atau pengakuan dapat memberikan dorongan tambahan bagi peserta untuk mencapai hasil yang lebih baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti dapat mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Faktor seperti budaya organisasi dan dukungan manajerial mungkin turut berperan penting dalam peningkatan kinerja yang belum diteliti secara mendalam.
 - b. Peneliti sebaiknya menggunakan desain penelitian longitudinal. Penelitian jangka panjang akan memberikan wawasan lebih tentang dampak pelatihan terhadap kinerja secara berkelanjutan.
 - c. Peneliti dapat meneliti interaksi antara berbagai faktor pelatihan yang mempengaruhi kinerja. Hal ini akan membantu memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

- d. Peneliti dapat memperluas populasi dan konteks penelitian. Dengan melibatkan berbagai sektor atau jenis organisasi, temuan penelitian dapat digeneralisasi dan memberikan manfaat yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Pearson. England
- Akif, M. and Chen, C. (2019) 'Public employees ' use of social media : Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation', *Government Information Quarterly*, 36(1), pp. 51–60. doi: 10.1016/j.giq.2018.11.008.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page
- Ataunur I dan Eny Ariyanto (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis* Vol. 16, No.2.
- Daniels, A. C., & Bailey, J. S. (2016). *Performance management: Changing behavior that drives organizational effectiveness*. Performance Management Publications.
- Darshani RKND. (2018). *The Impact of Training and Development on Employee Performance*. *International Journal of Research Publications* Vol.2, No.1.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. New York City
- Dhesty K, A.I Rantetampang dan Happy Lumbantobing. (2016). Relationship of Work Discipline, Leadership, Training and Motivation to Performance Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *Internatioan Journal of sciences* Vol.26, No.1.
- Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Halim, L., Indradewa, R. and Syah, T. Y. R. (2020) 'Big Five Personality Traits and Reciprocal Relationship between Job Satisfaction and Job Performance', *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), pp. 354–360.
- Hendarawan YK, Salamah Wahyuni. (2016). Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.16, No.1.
- Hersona S, Iwan Sidaharta. (2017). *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance*. *Journal of Applied Management* Vol.15 No.3.
- Ibrahim AA. (2016). *The Impact of Training and Development on Employee Performance (United Bottling Company Case Study) In Mogadishu-Somalia*. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research* Vol. 2, No.10.
- Idris M. (2018). *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance: The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia*. *International Journal of Human Resources Studies* Vol.8, No.3.
- Jumawan dan Martin Tanjung Mora. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset dan Manajemen Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.3, No.3.
- Khan, H. A. (2021). *Globalization and the challenges of public administration: Governance, human resources management, leadership, ethics, e-governance and sustainability in the 21st century*. Routledge.
- Mangkunegara AP, Abdul Waris. (2015). *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance In Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. 2nd Global Conference on Business and Social Science.

- Masuda, Y., & Viswanathan, M. (2021). *Enterprise architecture for global companies in a digital IT era: Adaptive integrated digital architecture framework (AIDAF)*. Springer.
- McLachlan, S., & Sanders, D. (2024). *The adventure of sustainable performance: Beyond ESG compliance to leadership in the new era*. Wiley.
- Meilany P, Mariaty Ibrahim. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip* Vol.2, No.2.
- Miller, L. (2016). *Application performance management for dummies*. Wiley.
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Perkin, N., & Abraham, P. (2017). *Building the agile business through digital transformation: How to lead digital transformation in your workplace*. Kogan Page Publishers.
- Pratama MAP dan Fareshti Nurdiana Dihan (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variable Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* Vol. 8, No.2.
- Putri DO, Triatmanto B, Setiyadi S. (2017). *The Effect of Occupational Health And Safety, Work Environment And Discipline On Employee Performance In A Consumer Goods Company*. International Conference on Industrial and System Engineering
- Rahinnaya R dan Mirwa Surya Perdhana. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Kraywan (Studi pada PT POS Semarang). *Diponegoro Journal of Management* Vol.5, No.3.
- Razak A, Sarpan dan Ramlan. (2018). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline On Employee Performance in PT. ABC Makassar*. International Review of Management and Marketing
- Renyut BC, H. Basri Modding. Jobhar dan Sukmawati St Bima. (2017). *The Effect of Organizational Commitment, Competence and Job satisfaction and Employee Performance in Maluku Governor's Office*. IOSR Journal of Business and Management Vol.19, No.11.
- Rosmadi MLN. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*; Vol.14.
- Saks AM dan Haccoun RR. (2018) *Managing Performance through Training and Development*. Nelson Education Ltd: United States.
- Salah MRA. (2016). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity*. International Journal of Management Sciences and Business Research. Vol.5, No.7.
- Sari SY. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* Vol.6, No.1.
- Sawitri D, Endang Suswati dan Khasbulloh Huda. (2016). *The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance*. International Journal of Organization Innovation Vol 9, No.2.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6* Buku 2. Salemba Empat: Jakarta Selatan.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.5, No.1.
- Thompson, E., Worthington, I., & Britton, C. (2023). *The business environment: A global perspective*. Pearson.
- Trost, A. (2017). *The end of performance appraisal: A practitioner's guide to alternatives in agile organisations*. Springer.

- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2021). *Information technology for management: Driving digital transformation to increase local and global performance, growth, and sustainability* (12th ed.). Wiley.
- Vipraprastha T, I Nengah Sudja Anik Yuesti. (2018). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)*. International Journal of Contemporary Research and Review Vol. 9, No.2.
- West, P. (2024). *Strategic management: Value creation, sustainability, and performance*. Riderwood Publishing
- Yamanie IY dan Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kinerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen* Vol.8.
- Younas W, Muhammad Farooq, Faisal Khalil-Ur-Rehman dan Aneeqa Zreen. (2018). *The Impact of Training and Development on Employee Performance*. IOSR Journal of Business Management Vol.20, No 7.