

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

Andy Muh. Rezky Reynanda Yahya^{1*}, Muhammad Fadhil², Abdul Talib Yunus³

reynandarezky7@gmail.com^{1*}, muhammad.fadhil@umi.ac.id², abdultalib.yunus@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang berjumlah 127 pegawai. Dalam pemilihan sampel peneliti menggunakan rumus *slovin* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 56 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 56 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara parsial, variabel Motivasi, Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Kompetensi; Pelatihan dan Pengembangan; Kinerja Pegawai.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan guna mengatur dan mengelola pegawai untuk bekerja sesuai keahlian dibidang kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi dapat berjalan sesuai tujuan apabila didalamnya terdapat harapan dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan perusahaan tempatnya bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan yang maju dari tahun ke tahun. Apabila keinginan perusahaan dapat tercapai, maka pegawai tersebut patut mendapatkan balasan atas hasil jerih payahnya selama ini.

Dalam (Prihartanta et al., 2015) motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Spancer dalam Moeheriono, (2018) dalam (Hidayat et al., 2020b) memberikan pandangan bahwa setiap karakteristik yang mendasari seseorang dimana berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal/sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan yang menghasilkan efektif atau berkinerja prima/superior ditempat kerja.

Menurut Rachmawati (2015) dalam (Fizia & Muttaqijn, 2018) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian yang dimiliki dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Hasibuan (2009:69) dalam (Cahya et al., 2021) menerangkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Suparyadi (2015:233) menerangkan bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu upaya yang bersifat terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna untuk memperoleh keunggulan dalam bersaing dibidang sumber daya manusia (SDM)

Berdasarkan uraian yang diatas maka penulis tertarik membahas lebih dalam mengenai "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar

Metode Analisis

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya guna untuk membuktikan atau menguji hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar berjumlah 127 pegawai. Dalam pemilihan sampel peneliti mengambil *simple random sampling*. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel ini, maka dipilih jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan jumlah sampel sejumlah 56 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 56 responden.

Hasil

Dari total 56 responden yang merupakan pegawai yang bekerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang terdiri dari 33 pegawai atau 58.93% berjenis laki – laki, sedangkan Wanita sebanyak 23 pegawai atau 41.07%

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas

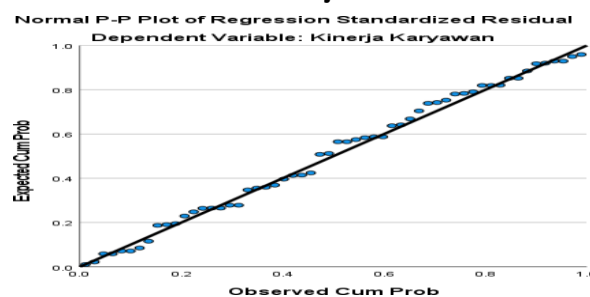
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Motivasi	4	0,899	Realible
Kompetensi	5	0,771	Realible
Pelatihan dan Pengembangan	5	0,771	Realible
Kinerja Pegawai	5	0,831	Realible

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.642	1.558
	Kompetensi	.741	1.350
	Pelatihan dan Pengembangan	.792	1.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa variabel Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan dan Pengembangan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.194	.354		-.548
	Motivasi	.259	.072	.311	3.584
	Kompetensi	.202	.081	.202	2.502
	Pelatihan dan Pengembangan	.621	.085	.569	7.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 3 Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut::

$$Y = -0,194 + 0,259 X1 + 0,202 X2 + 0,621 X3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,194 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan dan Pengembangan (X3) bernilai 0 maka variabel Kinerja Pegawai sebesar -0,194.
- Berdasarkan tabel hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,259. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Motivasi (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan tabel hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,202. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kompetensi (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan tabel hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,621. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.734	.23884

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 16, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,749 yang berarti 74,9% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1), Kompetensi, (X2) dan Pelatihan dan Pengembangan (X3). Sedangkan sisanya

(100-74,9%) adalah sebesar 25,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

Hasil Uji Parsial (Uji *t*)

Tabel 5 Hasil Uji *t* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.194	.354		-.548	.586
Motivasi	.259	.072	.311	3.584	.001
Kompetensi	.202	.081	.202	2.502	.016
Pelatihan dan Pengembangan	.621	.085	.569	7.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *t* pada Tabel, Dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t* yang bernilai +3,584 menunjukkan pengaruhnya bersifat positif terhadap variabel dependen.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Tabel 5 menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,016 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t* yang bernilai +2,502 menunjukkan pengaruhnya bersifat positif terhadap variabel dependen.
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Tabel 5 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t* yang bernilai +7,285.

Hasil Uji Simultan F (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.851	3	2.950	51.719	.000 ^b
Residual	1.966	52	.057		
Total	11.817	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan dan Pengembangan (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.

Statistik Deskriptif

Tabel 7 Statistik Deskriptif					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	56	3.00	5.00	4.0848	.55652
Kompetensi	56	3.00	4.60	3.8714	.46308
Pelatihan dan Pengembangan	56	2.60	5.00	3.8607	.42455
Kinerja Karyawan	56	3.00	5.00	4.0429	.46353
Valid N (listwise)	56				

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 7 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,0848 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,55652 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Kompetensi (X2)

Berdasarkan tabel diatas, variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 4,60 dan mean 3,8714 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,46308 dari nilai rata-rata jawaban responden..

3. Pelatihan Dan pengembangan (X3)

Berdasarkan tabel 11 diatas, variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3) memiliki nilai minimum 2,60 nilai maksimum 5,00 dan mean 3,8607 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,42455 dari nilai rata-rata jawaban responden..

4. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 11 diatas, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,0429 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,46353 dari nilai rata-rata jawaban responden

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat Motivasi kerja seorang pegawai maka semakin rendah kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Motivasi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Kompetensi kerja seorang pegawai maka semakin baik kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang pegawai maka semakin buruk kualitas kinerja yang akan dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi kompetensi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik pelatihan dan pengembangan kerja seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar diharapkan terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, kejelasan jenjang karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.
- 2) Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan pemetaan kompetensi pegawai secara rutin dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan serta posisi jabatan masing-masing. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.
- 3) Program pelatihan yang dilaksanakan perlu dievaluasi efektivitasnya. Pelatihan sebaiknya tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dapat dilakukan secara informal seperti coaching dan mentoring. Pengembangan karier juga harus dilakukan secara berkelanjutan melalui rotasi kerja atau promosi berdasarkan kinerja.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14, 15–1.
- Arianti. (2019). PERANAN GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASIBELAJAR SISWA Arianti. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya 1) , Daru Amanta Rahmadani 2) , Ary Wijiningrum 3) , Fierna Fajar Swasti 4). *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MEGAH MAKMUR. *Jurnal SDinamika UMT*, 3. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., Nurhadi, M. N., & Amkop Makassar, S. (2020a). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR (Vol. 6, Issue1).

- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., Nurhadi, M. N., & Amkop Makassar, S. (2020b). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR (Vol. 6. Issue1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.202>
- Kartika, L. (2014). PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PERKANTORAN.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Magister, M. W., Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- Mubarok Ramdanil. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusiadi Lembaga Pendidikan Islam. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Paul Karolus Pasaribu, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). PENERAPAN UJI MULTIKOLINIERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA. <https://doi.org/https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Prihartanta, W., Perpustakaan, J. I., & Komunikasi, D. (2015). TEORI-TEORI MOTIVASI. In *Universitas Islam Negeri Ar-raniry* (Vol. 1, Issue 83).
- Rizky, M., Fakultas Ekonomi, M., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA).3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Rumawas, W., & Sos, S. (2021). MANAJEMEN KINERJA. <https://doi.org/10.30656/sawala.v5i1.465>
- SetiadiputraRadenYudhyPradityo.(2017).ssyafaat,+Journal+manager,+8.+Raden+Yudhi++Urgensi+Pro gram+Pengembangan+Kompetensi+SDM+di+Lingkungan+Instansi+Pemerin tah.5.<https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sawala.v5i1.465>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). 1. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). In *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Vol. 57, Issue 1).
- Subroto, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>



- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 96. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1413>
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 5(1), 39–48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>