

## PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR PADA MASA PANDEMI COVID-19

**Indira Basalamah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar

e-mail: [Indira\\_Basalamah@yahoo.co.id](mailto:Indira_Basalamah@yahoo.co.id)

### ABSTRACT

*The COVID-19 pandemic has not reduced the enthusiasm of Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar to improve their performance. Many benefits can be obtained from this condition, including the implementation of training programs and support of providing motivation for employees. This research aims to determine and analyze the effect of training and motivation on improving employee performance of Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. The sample in this study was 34 employees and the method of analysis used was multiple regression analysis with the IBM SPSS Statistic program. This study shows the result that training programs are able to have a positive and significant impact on employee performance. Likewise, providing rewards and maintaining communication as a form of motivation greatly affect the performance of Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.*

**Keywords :** Training, Motivation, Employee Performance

History of article	Received: 14-10-2021	Reviewed: 30-10-2021	Revised: 15-11-2021	Accepted: 06-12-2021	Published: 30-12-2021
--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	----------------------	-----------------------

### PENDAHULUAN

Usaha pencapaian kinerja pegawai merupakan hal yang tak habis dibicarakan, salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan bagi pegawai bersifat kontinyu diberikan agar mereka dapat bekerja dengan baik menggunakan ketrampilan untuk menyelesaikan tugas demi pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai terobosan terus dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai di tengah pandemi Covid-19. Salah satunya yang dilakukan adalah menggelar pelatihan secara daring (*online*). Setelah WHO secara resmi menyatakan virus Covid-19 adalah sebuah pandemi global, metodologi pelatihan berubah secara luar biasa. Pelatihan yang biasanya dilakukan secara tatap muka, tidak dapat lagi dilakukan karena pembatasan mobilisasi. Model *e-learning* pun menjadi pilihan utama diadaptasi ke dalam dunia pelatihan menjadi pelatihan daring (*online*), agar pelatihan tetap berjalan. Tentunya dalam pelaksanaan tidak semudah seperti dibayangkan. Berbagai tantangan dalam pelaksanaan pelatihan biasanya terjadi yaitu pertama, peserta pelatihan yang pasif akan

menyulitkan instruktur untuk mengetahui tingkat pemahaman terhadap materi yang diberikan. Kedua, instruktur harus meminimalisir berbagai gangguan dari lingkungan peserta pelatihan daring seperti kebisingan dan jaringan internet. Ketiga, minimnya interaksi antara instruktur dan peserta. Kesulitan dalam pelatihan daring biasanya kurang interaktif antar peserta maupun dengan instruktur. Keempat, ketersediaan jaringan internet dan fasilitas aplikasi yang digunakan. Program pelatihan daring pasti menggunakan durasi waktu yang cukup lama, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar harus memfasilitasi jaringan dan layanan software yang digunakan untuk rapat atau konferensi secara online.

Kebiasaan untuk bekerja secara virtual dengan koordinasi, komunikasi, dan ritme kerja yang berubah menjadikan pola kerja serta hasil kerja atau kinerja harus tetap dapat diukur, dikuantifikasi, dirasakan, dilihat, sehingga menghasilkan dampak yang lebih bersifat kualitatif. Untuk mencapai kinerja yang berkualitas ditengah-tengah pandemi diperlukan motivasi kerja bagi pegawai. Arzia (2021) mengungkapkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dan berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai dimasa pandemi. Motivasi merupakan penggerak yang menciptakan semangat kerja agar mereka mau bekerja sama lebih efektif. Tujuannya untuk memunculkan gairah dan semangat kerja, mempertahankan loyalitas, meningkatkan kreativitas serta kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. (Agusta, 2013). Tantangannya adalah bagaimana menjaga motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar agar tetap berkinerja tinggi

## TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya. Kasmir (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai. Widodo (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur
3. Materi
4. Tempat pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan
7. Teknologi
8. Dukungan manajemen

Setelah mengikuti pelatihan diharapkan para pegawai menjadi terampil dibidang kerjanya, dapat membentuk sikap loyalitas, dan kerja sama yang saling menguntungkan.

Mangkunegara (2013) mengidentifikasi penentu keberhasilan suatu program pelatihan yaitu:

1. Jenis pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan
2. Tujuan diadakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang diterapkan

3. Materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan
4. Metode yang digunakan yaitu partisipatif, diskusi, simulasi dan lain-lain
5. Kualifikasi peserta berdasarkan kebutuhan dan target organisasi; 6) kualifikasi instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tema dan materi pelatihan yang diberikan.

Motivasi merupakan dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi diberikan agar pegawai secara sadar dan antusias melakukan sesuatu untuk mencapai prestasi yang tinggi. Yusuf (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi merupakan gabungan dan konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Terdapat dua faktor yang menjadi motivasi yaitu faktor Internal berupa keinginan untuk tetap bertahan hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang adil dan layak, manajer yang selalu memberikan arahan dan motivasi, status dan tanggungjawab, serta peraturan dan prosedur kerja yang tertata pengelolaannya. Motivasi pegawai dapat terlaksana jika ditandai oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kerja keras
2. Memiliki pencapaian cita-cita dan harapan hidup yang semakin baik
3. Tekun dalam bekerja
4. Nampak pada dirinya ada usaha untuk maju dan berkembang
5. Mampu menciptakan pola interaksi yang baik dengan rekan kerja baik di dalam maupun diluar organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari segala usaha penyelesaian suatu pekerjaan. Bentuk kinerja adalah prestasi kerja atau *performance* yaitu hasil kerja dalam periode tertentu dibanding dalam berbagai kemungkinan. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan

dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Wirawan dalam Agusta (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan moral maupun etika. Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi, (Prawirosentono, 2013). Keberhasilan kinerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan oleh

individu dan kelompok. Ukuran keberhasilan kinerja pegawai dapat dilihat dalam beberapa pencapaian yaitu:

1. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan;
2. Memenuhi standar ukuran pencapaian hasil kerja;
3. Adanya *feedback* untuk mempertimbangan tujuan yang sebenarnya;
4. Penggunaan sarana dan prasarana yang disediakan;
- 5) kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang disebut kompetensi
5. Adanya motivasi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Robbins dalam Tuhumena (2017) mengungkapkan peningkatan kinerja suatu organisasi harus didukung dengan standar untuk menilai apakah organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak melalui: (1) Kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) Kerjasama.

Gambar 1. Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi



Sumber: Prawirosentono (2013)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dengan melibatkan 34 orang pegawai untuk menanggapi kuesioner yang dibagikan. Untuk menjawab masalah penelitian digunakan teknik analisis liner berganda tujuannya untuk menguji pengaruh antara variabel independen (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini memperhatikan tingkat korelasi *Pearson* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )=5%. Suatu instrumen pengukur dinyatakan valid jika nilai signifikan  $\leq 0,05$ , sebaliknya jika dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikannya  $> 0,05$

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1.	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dalam kuesioner dinyatakan

valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian bersifat handal (*reliable*). Uji ini dilakukan dengan

memperhatikan nilai *Chronbach's Alpha*. Jika *Chronbach's Alpha*  $> 0,6$  menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel adalah *reliabel*.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai koefisien	Keterangan
Pelatihan	0,855	Reliabel
Motivasi	0,895	Reliabel
Kinerja	0,925	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, seluruh indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri atas pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan hasil reliabel.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

## 2. Uji Regresi Berganda

**Tabel 3. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	0.126	2.599		0.049	0.962
Pelatihan (X1)	0.212	0.100	0.216	2.12	0.042
Motivasi (X2)	0.761	0.104	0.748	7.324	0.000

Berdasarkan tabel 3, hasil analisis koefisien regresi diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,126 + 0,212X_1 + 0,761X_2$$

- Apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka nilai
- Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan berubah dengan sendirinya sebesar konstanta 0,126

- Koefisien  $b_1$  menunjukkan 0,212, artinya setiap peningkatan nilai variabel pelatihan.
- ( $X_1$ ), maka diharapkan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 21,2%.
- Koefisien  $b_2$  menunjukkan 0,761, artinya setiap peningkatan nilai variabel Motivasi ( $X_2$ ) maka diharapkan dapat meningkatkan Kinerja.

### 3. Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan berguna untuk mengetahui pengaruh variabel

Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	122.444	2	61.222		
Residual	50.027	31	1.614	37.937	0.000
Total	172.471	33			

Berdasarkan tabel 4, diketahui Nilai F hitung sebesar 37.937 > nilai F tabel dengan level signifikansi sebesar 0.000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(Y). Untuk melihat keeratan hubungan antar variabel X dan Y serta seberapa besar kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja pegawai, tersaji dalam tabel hasil uji determinasi di bawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.843	0.71	0.691	1.2734

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,843 yang berarti adanya hubungan yang sedang antara variabel X (Pelatihan dan Motivasi) dengan Kinerja pegawai (Y). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana variabel pelatihan dan motivasi jika ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2 = 0,710$  memperlihatkan besarnya kontribusi kedua variabel X (Pelatihan dan Motivasi) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71%. Masih banyak terdapat variabel lainnya yang mampu meningkatkan kinerja yaitu sebesar 29%.

#### Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Berdasarkan tabel *Coefficients* diketahui nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 2.120. Tingkat signifikan variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,42 < 0,05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga dengan variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) yang diketahui melalui nilai t hitung 7.234 dengan signifikan sebesar 0,000 < probabilitas 0,05.

## Pembahasan

Peningkatan kinerja pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Makassar terus dilakukan walaupun masih dilanda pandemi *covid-19* melalui pelatihan dan motivasi. Pelatihan sebagai salah satu program pengembangan pegawai dalam institusi memberikan beberapa manfaat antara lain untuk peningkatan produktivitas pegawai, memberikan pemahaman bagi pegawai agar lebih bertanggungjawab dengan pekerjaannya, dan tentunya lebih terampil sehingga kesalahan dan resiko pekerjaan dapat diminimalisir. Selain itu, melalui pelatihan dapat membentuk sikap menjadi pribadi yang mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Pelaksanaan program pelatihan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memiliki peran strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesionalisme dalam kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan perannya. Selain itu, pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, memberikan pemahaman bagi pegawai agar lebih bertanggungjawab dengan pekerjaannya, dan tentunya lebih terampil sehingga kesalahan dan resiko pekerjaan dapat diminimalisir. Selain itu, melalui pelatihan dapat membentuk sikap menjadi pribadi yang mampu melaksanakan tanggungjawab pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Walaupun pelaksanaannya berada dalam kondisi Pandemi Covid-19, namun tetap terencana agar proses untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan pegawai dapat tercapai. Manullang (2001) mengatakan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang terperinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Era Pandemi Covid-19 memberikan metamorfosis dalam sistem penyelenggaraan program pelatihan secara *Learning Management System (LMS)* yang dikembangkan seiring dengan perubahan melodi pembelajaran dari sistem klasikal ke sistem pembelajaran jarak jauh (*e-learning*) yang sampai saat ini menjadi primadona dan

solusi penyelenggaraan diklat di tengah-tengah pandemi covid-19.

Keberhasilan program ini tidak terlepas dari komponen-komponen utama antara lain 1) mengenali ruang belajar zaman *now* melalui *e-learning*, media pembelajaran dan sarana serta prasarana terutama jaringan internet melalui *handphone, personal computer*, atau *tablet* sebagai medianya. 2) memadukan metode materi pembelajaran yang menarik dipaketkan dengan instruktur yang membuat suasana pembelajaran tidak monoton dan jenuh. Instruktur dalam penyajiannya harus lebih interaktif dengan peserta 3) waktu pelaksanaan program pelatihan lebih fleksibel.

Pelatihan secara daring harus menjadi perhatian, baik secara internal maupun eksternal perusahaan. Persiapan perlu dilaksanakan sehingga dapat bermanfaat meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas yang berujung pada kinerja. Azis dan Rahardjo (2021) menyatakan bahwa pelatihan melalui on line dengan media tertentu diharapkan dapat memutus mata rantai penyebaran covid-19 dan perusahaan tetap dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Notoatmodjo (2003) bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Dewi, et al., (2016) yang menyatakan pelatihan dalam organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula temuan Rachmawati (2016) yang membuktikan program pelatihan yang dilakukan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Program pelatihan akan terus dilakukan pada berbagai tingkatan manajerial, sehingga pegawai dapat memahami alur kerja dan prosesnya secara efisien dan efektif. Selain kegiatan pelatihan yang bersifat kontinyu, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar perlu di motivasi walaupun di era Covid-19 agar tidak terjadi penurunan kinerja. Motivasi menjadi sangat penting karena dapat menyebabkan perubahan perilaku seseorang dalam bekerja dan mencapai hasil optimal. Siagian (2003) mengemukakan bahwa dengan

motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Tentunya, yang menjadi prioritas saat ini adalah menjaga kesehatan setiap individu dalam instansi dengan menerapkan protokol kesehatan. Instansi mendukung penuh program vaksinasi oleh pemerintah guna pencegahan penularan virus yang semakin bermutasi dengan varian baru.

Kunci utama untuk membangun dan mempertahankan suatu hubungan adalah komunikasi. Dimasa pandemi komunikasi berlangsung via daring melalui aplikasi *video conference*. Melalui cara ini pimpinan dan pegawai akan mengetahui masalah yang dihadapi dan mencari solusi pemecahan masalahnya. Dengan teknologi pekerjaan yang dilakukan secara online dapat teratasi melalui berbagai aplikasi.

Memberi apresiasi atau *reward* atas hasil kerja dan pencapaian pegawai merupakan hal paling mudah namun cukup efektif untuk membuat pegawai merasa diakui dan dihargai atas kinerja terbaik mereka. Kebiasaan ini akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membentuk lingkungan kerja yang positif. Hal ini senada dengan penelitian oleh Pradyani et al., (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Pandemi Covid -19 memberikan dampak positif dalam metamorfosis kehidupan seluruh umat manusia. Memasuki era *new normal* segala pembiasaan baru telah terbentuk. Sudah tidak ada lagi hambatan spesifik yang menghalangi peningkatan kinerja. Perubahan akan terus berjalan sejalan dengan teknologi, dan organisasi pun harus terus mengikutinya.

Pemberian motivasi yang tepat akan menumbuhkan semangat dan gairah kerja serta keihlasan kerja dalam diri seseorang. Sehingga dapat bekerja dengan kemauan sendiri dan tanpa paksaan yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja.

### Saran

Meskipun pandemi membuat sebagian pegawai harus menjalani *work from home*,

namun suasana dalam kantor harus tetap memberikan aura positif sehingga terus semangat dalam bekerja. Memberikan kepercayaan kepada pegawai akan melatih rasa tanggung jawab dan merasa andil pada setiap proses kerja, sehingga ada kebanggaan dirasakannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(3).
- Arzia, G & Faridah, S, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya pada Masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(10), 81-91.
- Azis, D & Rahardjo, B. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui on The Job Training dan off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Managenet Sustainable Development Journal*, 3(2).
- Dewi, D, K, R., Suwendra, I, W., Yulianthini, N, N. (2016). Pengaruh Tingkat Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pelatihan Ganesha*, 4.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Grafindo Persada
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2015). *Kinerja & Motivasi Karyawan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 9(1), 1-16.
- Siagian, S, P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Tuhumena. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124-2133.
- Widodo (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Pustaka Pelajaran.