

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)**

**I Gusti Agung Sasih Gayatri¹
Ni Luh Sili Antari²
Ni Luh Yuni Astuti³**

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2,3})
email: agung.gayatri@triatmamulya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training, work motivation and supervision on employee performance in the Fire and Rescue Agency of Badung Regency. Data collection techniques in this study used a questionnaire distributed to respondents using a Likert scale. Types and sources of data used in this study are types of quantitative data and primary data sources. The sampling technique in this study uses random sampling techniques and data analysis techniques in this study using the validity and reliability test, the classic assumption test and the multiple linear regression test. Based on the results of the study show that 1) Job training has a positive and significant effect on employee performance in the Badung Fire Department, 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance in the Badung Fire Department and 3) Supervision has a positive and significant effect on performance employee at the Badung District Fire Department. The implication of the research in this study is that every decision and policy adopted by the agency will always have an impact on employee performance, so the right policies are needed to reduce the existence of fraud in the implementation of the duties and obligations of each division of employees.

Keywords: *Job Training, Work Motivation, Oversight and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi ini, kerap kali terjadi peristiwa-peristiwa yang berdampak pada masyarakat. Peristiwa tersebut ada yang disebabkan oleh human error, bencana alam, faktor alam dan lain sebagainya. Salah satunya adalah kebakaran, peristiwa yang berdampak bagi kehidupan makhluk hidup, baik manusia, hewan dan tumbuhan. Peristiwa kebakaran bisa disebabkan secara disengaja maupun tidak sengaja.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa dari tahun ke tahun

terjadi fluktuatif mengenai kasus terjadinya kebakaran dan pada tahun 2018 yang menjadi kasus terbanyak terjadinya kebakaran dengan jumlah 200 kasus, kondisi tersebut akan menyebabkan banyak kerugian bagi masyarakat sekitar, baik kerugian material maupun imaterial.

Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung merupakan suatu instansi pemerintah yang berkewajiban untuk mengatasi dan menanggulangi kejadian dan kasus kebakaran yang terjadi di wilayah Kabupaten Badung. Untuk

mewujudkan semua visi dan misi tersebut tentu saja diperlukan staff dan petugas yang profesional, Dengan demikian, diperlukannya pelatihan kerja untuk para petugas dan staff untuk menimbulkan suatu motivasi kerja dalam bertindak serta menyelamatkan korban kebakaran, dan tidak lupa juga dengan selalu adanya evaluasi dan pengawasan yang teratur untuk menjaga standar kerja yang baik untuk hasil yang optimal, jika petugas pemadam kebakaran tidak profesional dan tidak mumpuni yang disebabkan kurangnya pelatihan dan simulasi yang didapat dari instansi terkait maka akan berakibat fatal dan merugikan banyak masyarakat terutama bagi korban peristiwa kebakaran tersebut.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan hasil temuan (Siregar, M.H., 2017) variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D., 2015) yang menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hal tersebut menyebabkan terjadinya inkonsistensi penelitian dan adanya research gap yang mengakibatkan belum adanya jawaban yang pasti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menyebabkan penulis memiliki motivasi dan keinginan untuk mengangkat dan menguji kembali yang mengacu dan berpedoman kepada peneliti terdahulu mengenai topik penelitian yang

berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung?

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pada dunia kerja, dan dilaksanakan berdasarkan program pelatihan yang relevan dan mengacu pada standar kompetensi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan motivasi ini dapat timbul dari diri sendiri ataupun dari pihak eksternal.

Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kajian Empiris

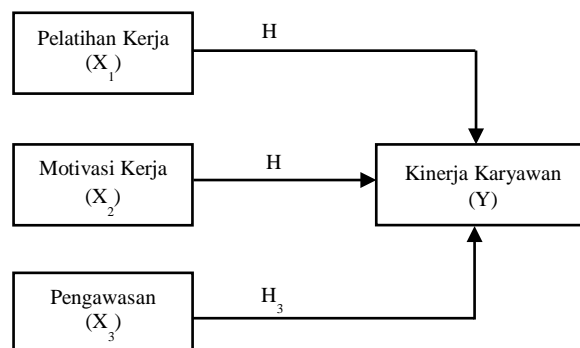
Pada sisi akademik, ada beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh

- a. Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D.(2015). Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan dan motivasi dan pengawasan sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

- b. Ariyanti, Rika Dwi (2016). Hasil penelitian ini adalah pelatihan, disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- c. Siregar, M.H (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
- d. Primadoni, A., & Rahardja, E. (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Prabowo Wahyu Suharto, S., & Suwarno, A. E. (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1
Rancangan Penelitian

Dari gambar tersebut, dapat diduga sebagai berikut : hipotesis penelitian dalam topik ini

Tabel 1.
Hipotesis Penelitian

H ₁	Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung
H ₂	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung
H ₃	Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengacu pada buku (Sugiyono, 2018) sehingga tempat penelitian ini pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sample dengan teknik *Random Sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menerapkan jenis data

kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer berupa respon dan jawaban dari para responden yang diberikan melalui media kuisioner, sehingga data tersebut yang digunakan untuk pengolahan data statistiknya, serta untuk teknik analisis data menerapkan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji kelayakan model dengan pedoman (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Asumsi Klasik

Tabel 2
Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinearitas	
			Tolerance	VIF
Asym. Sig (2-tailed)	0,990			
Pelatihan Kerja (X ₁)		0,388	0,458	2,063
Motivasi Kerja (X ₂)		0,733	0,458	2,185
Pengawasan (X ₃)		0,451	0,423	2,365

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat tarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji normalitas dikarenakan nilai sig. sebesar 0,990 > 0,05.
2. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji heteroskedastisitas dikarenakan nilai sig sebesar 0,388, 0,451, dan 0,733 > 0,05.

3. Hasil pengujian membuktikan telah lulus uji multikolineritas dikarenakan nilai Tolerance untuk 3 (tiga) variabel yaitu berkisar 0,423 s/d 0,458 > 0,10 dan nilai VIF dari 3 (tiga) variabel yaitu berkisar 2,063 s/d 2,365 < 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,254	1,854		1,755	,084
	Pelatihan Kerja	,199	,091	,269	2,189	,032
	Motivasi Kerja	,268	,119	,285	2,255	,028
	Pengawasan	,254	,119	,280	2,130	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,254 + 0,199 X_1 + 0,268 X_2 + 0,254 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,254 berarti bahwa apabila Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan dianggap konstan atau nol, maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 3,254.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,199 artinya jika nilai Pelatihan Kerja meningkat sebesar 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,199 jika

variabel lain tetap pada nilai konstan atau nol.

- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,268 artinya jika nilai Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,268 jika variabel lain tetap pada nilai konstan atau nol.
- Nilai koefisien regresi Pengawasan (X_3) sebesar 0,254 artinya jika nilai Pengawasan meningkat sebesar 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,254 jika variabel lain tetap pada nilai konstan atau nol.

Uji Statistik T

Tabel 4
Hasil Uji Statistik T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,254	1,854		1,755	,084
	Pelatihan Kerja	,199	,091	,269	2,189	,032
	Motivasi Kerja	,268	,119	,285	2,255	,028
	Pengawasan	,254	,119	,280	2,130	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara

variabel bebas dan variabel terikat, antara lain :

1. Pengujian koefisien regresi (B1) Pelatihan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,199 (positif) dan nilai uji t sebesar 2,189 dengan signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari pada nilai alpha(α) 0,05 ($0,032 < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa adanya peningkatan pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung.
2. Pengujian koefisien regresi (B2) Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,268 (positif) dan nilai uji t sebesar 2,255 dengan signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari pada nilai alpha(α) 0,05 ($0,028 < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung.
3. Pengujian koefisien regresi (B3) Pengawasan memiliki nilai koefisien sebesar 0,254 (positif) dan nilai uji t sebesar 2,130

dengan signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari pada nilai alpha(α) 0,05 ($0,037 < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa adanya peningkatan pengawasan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Pemerintah Kabupaten Badung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada babsebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Artinya adanya peningkatan pemberian pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kabupaten Badung.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Artinya adanya peningkatan pemberian motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kabupaten Badung
- c. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung. Artinya adanya peningkatan

pengawasan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebakaran Kabupaten Badung

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengusulkan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk variabel pelatihan kerja, berdasarkan uji statistik deskriptif dimana nilai indikator terendah adalah indikator metode, yakni efektif dan efisien, sehingga pihak instansi diharapkan untuk mampu mengevaluasi sistem kerjanya agar lebih efektif dan efisien pada saat peristiwa kebakaran terjadi untuk meminimalkan kerugian yang lebih besar yang dialami oleh korban masyarakat di sekitar lokasi kebakaran terjadi.
- b. Untuk variabel motivasi kerja, berdasarkan uji statistik deskriptif dimana nilai indikator terendah adalah indikator tanggung jawab, yakni tepat waktu dan kerja sama team, sehingga pihak instansi diharapkan agar bisa meningkatkan rasa solidaritas team pada saat melaksanakan tugasnya, dikarenakan lemahnya ikatan solidaritas team akan mempengaruhi performa team lainnya sehingga akan menghambat penyelesaian tugas kerja yang memerlukan penanganan yang cepat.
- c. Untuk variabel pengawasan, berdasarkan uji statistik deskriptif dimana nilai indikator terendah adalah indikator terpusat pada titik pengawasan strategis dan diterima para anggota, yakni evaluasi pada bagian yang terjadi penyimpangan, standarisasi sistem pengawasan, dukungan dari para anggota dan kebijakan

yang sesuai dengan standarisasi instansi, sehingga pihak instansi diharapkan pihak kepala bagian mampu mengevaluasi sistem yang sering terjadi penyimpangan guna meminimalkan kerugian masyarakat terutama pada saat pelaksanaan tugasnya di lapangan. Selain itu, pihak kepala bagian diharapkan untuk membuat sistem yang lebih efektif dalam melakukan pengawasan karyawan saat bertugas untuk menilai kinerja karyawannya secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis| E-ISSN: 2548-9836, 4(1), 41-46.
- Ariyanti, Rika Dwi. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Tenun Ikat Kurniawan Di Kota Kediri Tahun 2016*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Dyastuti, I.A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

-
- Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu Sp. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N., & Haryani, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bank Jogja Yogyakarta*. Telaah Bisnis, 17(1).
- Hidayat, Y.R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Bagian Lalu Lintas Kota Kediri*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Hidayati, Aminah. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Pada Dompok Dhuafa Sumsel*. Skripsi. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Humairoh, Ningrum. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), 3(2), 236.
- Kesuma, Kurniadi. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*. Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Lestari, Lita. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah*. Skripsi. Kendal: Universitas Sanata Dharma.
- Luhur, R. Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. Operations Excellence*, 6(3).
- M. Taufiq Amir. (2014). *Manajemen Strategik: Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Markus, Candra. (2014). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
-

-
- Pariwisata Internasional
(STEIN). *Dissertation*, Fakultas
Ekonomika Dan Bisnis).
- Mazidah, N.N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Mufarozi, H., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Regional Surabaya)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(04).
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Prabowo Wahyu Suharto, S., & Suwarno, A. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditandjoko Tingkir Sragen)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Primadoni, A., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada BPR BKK Lasem)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Primajaya, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(2), 67-81.
- Purnama, Sri. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Dppkad Kabupaten Karanganyar)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(4).
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal Emba: Jurnal
-

-
- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3).
- Sendow, J., & Mekel, P. A. (2015). *Pengaruh Perekrutan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1).
- Siregar, M.H. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus Di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)*. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Situmeang, R. R. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Asian Journal of Innovation And Enterpreneurship, 2(2).
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanujaya, L. R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown*. Agora, 3(1), 1-7.
- Triasmoko, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1).
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Widiajanto, K. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya*. Agora, 5(1).
- Yersa, Maria. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki Pusat Damai, Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Santa Dharma.
-