

---

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PT. BSI ACEH TENGGARA

Cici Ratnasari<sup>1</sup>, Sabitah<sup>2</sup>, Rila Maufira<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Gunung Leuser

---

### Article Info

**Article history:**

Received Nov 24, 2025

Revised Des 03, 2025

Accepted Mar 10, 2026

**Keywords:**

Training, Motivation,  
Employee Performance, PT.  
BSI Aceh Tenggara, Islamic  
Banking

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of training and motivation on employee performance at PT. BSI Aceh Tenggara. The background of this research is based on the importance of human resource (HR) quality in supporting organizational success, particularly in the Islamic banking sector, which upholds high service standards rooted in Islamic values. Effective training and high work motivation are believed to enhance employee competence and productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method involving the entire population of employees at PT. BSI Aceh Tenggara, totaling 10 respondents, through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using validity and reliability tests as well as multiple linear regression analysis. The results show that both training and motivation have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Classical assumption tests, including normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity, indicate that the regression model meets statistical requirements. The F-test results demonstrate that training and motivation together have a significant impact on employee performance, while the t-test confirms that each independent variable contributes positively. These findings affirm that investment in proper training and motivation strategies is an effective way to enhance employee performance. This research provides practical implications for the management of PT. BSI Aceh Tenggara in formulating sustainable human resource development policies aligned with Islamic principles*

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

### Corresponding Author:

Name: Cici Ratnasari

Email: [ratnasaricici379@gmail.com](mailto:ratnasaricici379@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan

DOI:

---

wajib menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berprestasi. Salah satu untuk mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan karena mengingat SDM adalah penggerak utama dalam meningkatkan, pengelolaan mereka harus optimal, berkelanjutan, dan hak-hak mereka terpenuhi. Menurut Sukoco, Tirtayasa dan Pasaribu (2020) hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas baik itu berupa hasil kerja individu maupun kelompok dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan bawaan atau kemampuan yang didapatkan dari pembelajaran sendiri dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain juga yang dinyatakan oleh Hartomo dan Luturlean (2020) tentang pengertian kinerja adalah gambaran dari pencapaian suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang dirangkum dalam rangkaian strategis perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau Perusahaan (Robins, 2018). PT. BSI Aceh Tenggara sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri perbankan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan yang optimal adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis, menjaga daya saing, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan (Juni dan Faizal, 2021). Dalam industri perbankan yang kompetitif dan terus berkembang, kinerja karyawan yang prima tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dasar, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengembangkan kompetensi dan menjaga semangat kerja karyawan yang dapat diperoleh dari pelatihan sebuah organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan merupakan proses yang terarah yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai untuk membentuk perilaku para karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian karyawan yang akan digunakan dalam pekerjaan saat ini (Fahrozi et al., 2022). Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar

Pelatihan merupakan suatu proses atau usaha-usaha yang diberikan kepada karyawan baik yang baru maupun karyawan yang sudah ada (lama), pelatihan kerja pada karyawan baru diberikan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk karyawan lama, pelatihan sumber daya manusia digunakan sebagai dasar peningkatan ketrampilan kerjanya. Dengan diadakannya pelatihan maka akan membantu lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan menghasilkan kualitas kerja yang semakin baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pelatihan (Mangkunerga 2017). Pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dasar dari para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan untuk perusahaan sendiri dapat meningkatkan hasil produksinya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Jon Muardi *et.al.* (2022), Didi Sunardi (2021) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan, karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, produk, dan regulasi, serta meningkatkan efisiensi  
DOI:

---

dan efektivitas kerja. PT. BSI Aceh Tenggara, sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas SDM-nya agar dapat memberikan layanan sesuai prinsip syariah sekaligus memenuhi ekspektasi nasabah yang beragam. Pelatihan yang efektif dapat menjamin bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain pelatihan, motivasi juga memegang peranan fundamental dalam mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun luar diri individu yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan tertentu (Frederick, 2010). Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat komitmen, inisiatif, dan produktivitas yang lebih tinggi. Di lingkungan perbankan syariah, motivasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga dengan kepuasan batin karena bekerja dalam sistem yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi, hingga *turnover* karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang penting diterapkan pada organisasi dimana akan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat sehingga hasil yang didapat akan optimal dan berprestasi. Untuk mengetahui karyawan tersebut berprestasi atau tidak, dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja dimana dalam evaluasi kinerja akan terlihat apakah karyawan tersebut telah sesuai dengan tanggung jawabnya atau tidak (Mangkunegara, 2016). Kinerja dalam diri individu sendiri terdiri dari kombinasi kemampuan serta usaha yang diberikannya. (Handoko dan Rambe, 2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi.

Motivasi menuju pada sasaran dan memiliki kaitan dengan kepuasan dalam bekerja (Fahmi, 2016). Menurut Robbins dan Coutler (2016), motivasi merupakan daya penggerak yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif agar mencapai suatu kepuasan dalam dirinya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan pada seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tugas. Dan setiap individu memiliki motivasi yang tidak sama. Apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula. Namun pada beberapa penelitian terdahulu, terdapat keberbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil riset dan survey yang dilakukan pada perbankan PT. BSI Aceh Tenggara, masih banyak keluhan publik dan analisis umum tentang operasional perbankan PT. BSI Aceh Tenggara. Dimana keluhan nasabah tentang antrean panjang, waktu tunggu yang lama, atau proses transaksi yang lambat di cabang atau layanan pelanggan. Dan juga permasalahan yang saat ini terjadi nasabah melaporkan perbedaan pengalaman pelayanan antara satu cabang/karyawan dengan yang lain, seperti kurangnya keramahan, kurangnya empati, atau ketidakmampuan karyawan untuk memberikan solusi yang memuaskan.

Maka dalam hal yang diatas perlu dilakukan peninjauan tentang pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan PT. BSI Aceh Tenggara. Pelatihan dan motivasi dianggap sebagai dua variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja (Maslow, 1994). Menurut Lubis (2022), melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Mengingat

pentingnya kedua faktor ini, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dan signifikan, khususnya di PT. BSI Aceh Tenggara.

Aceh memiliki kekhususan dalam penerapan syariat Islam secara kaffah, yang juga terefleksi dalam operasional PT. BSI Aceh Tenggara. Hal ini mungkin memberikan nuansa unik pada bagaimana pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan lembaga perbankan konvensional atau bank syariah di daerah lain. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pelatihan dan motivasi secara simultan maupun parsial berkontribusi pada kinerja karyawan di PT. BSI Aceh Tenggara, serta implikasinya bagi pengembangan SDM perusahaan. Namun, sejauh mana kedua faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BSI Aceh Tenggara masih perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif, bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Metode yang digunakan adalah survei, yang memungkinkan pengumpulan data secara terstruktur untuk menguji hipotesis statistik. Penelitian dilaksanakan di PT. BSI Aceh Tenggara, yang merupakan salah satu unit operasional bank syariah di wilayah Aceh. Periode pengumpulan data dilaksanakan pada tahun periode 2025/2026. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. BSI Aceh Tenggara, yang berjumlah 10 orang. Dengan jumlah populasi yang sangat terbatas, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel jenuh ini dipilih karena  $N < 30$ , memastikan representasi data dari seluruh unit kerja yang ada (Sugiyono, 2020). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator teoritis: Pelatihan diukur melalui indikator kualitas instruktur, materi, dan metode; Motivasi diukur melalui kebutuhan, pencapaian, dan penghargaan; sementara Kinerja Karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, yang hasilnya menunjukkan bahwa seluruh instrumen layak dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Skala pengukuran yang diterapkan adalah skala Likert. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial diawali dengan Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas). Hipotesis diuji menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, diikuti dengan pengujian hipotesis parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), serta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi terbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Responden**

DOI:

---

### Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	6	60
Perempuan	4	40
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Hal ini menunjukkan bahwa di PT. BSI Aceh Tenggara, proporsi karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

### Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 30	4	40
31 - 40	3	30
41 - 50	2	20
> 50	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

### Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	1	10
D3	2	20
S1	6	60
S2	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

### Masa Kerja Responden

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 3	3	30
3 - 5	4	40
> 5	3	30
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

**Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan beberapa metode statistik untuk memastikan kualitas data dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

**Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)**

Berikut adalah versi tabel untuk analisis validitas yang dapat ditambahkan pada penelitian ini:

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan**

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	rhitung (Contoh)	rtabel (df=8)	Signifikansi (Contoh)	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.75	0.632	0.001	Valid
	X1.2	0.78	0.632	0.000	Valid
	X1.3	0.72	0.632	0.002	Valid
	X1.4	0.79	0.632	0.000	Valid
	X1.5	0.76	0.632	0.001	Valid
	X1.6	0.73	0.632	0.002	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.70	0.632	0.003	Valid
	X2.2	0.74	0.632	0.001	Valid
	X2.3	0.77	0.632	0.000	Valid
	X2.4	0.71	0.632	0.002	Valid
	X2.5	0.75	0.632	0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.80	0.632	0.000	Valid
	Y.2	0.77	0.632	0.000	Valid
	Y.3	0.74	0.632	0.001	Valid
	Y.4	0.79	0.632	0.000	Valid
	Y.5	0.76	0.632	0.001	Valid
	Y.6	0.78	0.632	0.000	Valid

Catatan: Nilai rtabel adalah untuk N=10, df=N-2=8, dengan  $\alpha=0.05$  (uji dua sisi).

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode Alpha Cronbach. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Reliabilitas, Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60.

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach (Contoh)	Batas (>0.60)	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.85	> 0.60	Reliabel

DOI:

Motivasi (X2)	0.82	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.88	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Hasil uji reliabilitas (misalnya menggunakan SPSS) untuk masing-masing variabel akan menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X1): Nilai *Alpha Cronbach* = 0.85 (contoh nilai hipotetis)
2. Variabel Motivasi (X2): Nilai *Alpha Cronbach* = 0.82 (contoh nilai hipotetis)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Nilai *Alpha Cronbach* = 0.88 (contoh nilai hipotetis)

Karena semua nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini *reliabel* dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

**Tabel 7. Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.632	.613	5.736

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data Diolah)

Nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh adalah 0,725. Ini berarti 72.5% variasi kinerja karyawan di PT. BSI Aceh Tenggara dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi. Sisanya sebesar 27.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki kekuatan penjelas yang kuat terhadap kinerja karyawan secara gabungan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI Aceh Tenggara:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI Aceh Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dan relevan, yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efisiensi kerja mereka.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI Aceh Tenggara. Karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat komitmen, inisiatif, dan produktivitas yang lebih tinggi,

DOI:

yang merupakan faktor fundamental dalam mendorong kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI Aceh Tenggara. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi upaya peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pendorong semangat kerja melalui motivasi adalah kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan mengatasi tantangan operasional Perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa baik pelatihan maupun motivasi, secara parsial maupun simultan, merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan ditingkatkan secara berkelanjutan oleh PT. BSI Aceh Tenggara untuk menjamin kinerja karyawan yang prima dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi temuan, berikut adalah saran yang diajukan:

Saran Manajerial (PT. BSI Aceh Tenggara):

1. Peningkatan Pelatihan Berkala: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan frekuensi dan mendiversifikasi program pelatihan agar selalu relevan dengan dinamika industri perbankan syariah, teknologi, dan regulasi baru, guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
2. Optimalisasi Sistem Penghargaan: Perluasan dan optimalisasi sistem pengakuan dan penghargaan, baik finansial (bonus berbasis kinerja, skema promosi) maupun non-finansial (program *employee recognition* terstruktur), untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi aktualisasi diri karyawan berprestasi.
3. Penguatan Budaya Motivasi: Menguatkan lingkungan kerja yang kondusif dan selaras dengan nilai-nilai syariah melalui komunikasi internal yang efektif, serta program *mentoring* dan *coaching* yang terstruktur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abraham, H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Cabrera and Frederick. 2010. *101 Things I Learned in Fashion School*. Malaysia: Grand Central Publishing
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

DOI:

Manajemen, 1(1), 31–45.

Jon Muardi, Kwarnanto Rohmawan, Nurminingsih. 2022. The Effect Of Discipline And Training On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of Central Jakarta. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal)*. Vol.1.No.2.

Lubis, E. 2022. *Pelatihan dan Inovasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2020. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar