



PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEBAH SEMESTA

I Nyoman Resa Adhika¹
Putu Pradiva Putra Salain²
I Gede Rihayana³

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

Email: resa.adhika@unmas.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 13 November 2022 Revisi: 20 November 2022 Terbit: 30 Desember 2022	<i>Employee performance really needs to be done to improve company performance. The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation and creativity on the performance of PT. Lebah Semesta employees. The population and samples taken were 43 respondents, with the sampling method using a saturated sample or census. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the education and training had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Lebah Semesta. Motivation has a positive and significant effect on the performance of PT. Lebah Semesta employees. Creativity has a positive and significant effect on the performance of PT Lebah Semesta's employees.</i>
Kata Kunci: <i>Diklat, Motivasi, Kreativitas</i>	

PENDAHULUAN

Kegiatan bisnis yang berada pada lingkungan yang bergejolak memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik, karena sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, dimana SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini semua pihak harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk

mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, dkk 2016). Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan sebagai pencapaian visi, misi dan perusahaan (Busro, 2018:110). Berdasarkan hasil kajian Andriani (2018) diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh pelatihan yang masih rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima atau beradaptasi dengan proses pembaruan akibat perkembangan Iptek yang sangat cepat. Konsep dasar pendidikan dan latihan adalah upaya untuk memberi bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018:201). Penelitian Syaleh (2017), Amanah (2020) dan Kosdianti dan Sunardi, (2021) menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya perubahan terhadap pendidikan dan pelatihan akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan.

Selain diklat, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh motivasi (Husain, 2017). Dalam konteks bekerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja (Seo, Rumampuk, & Potolau, 2020). Robbins (2017:235) mendefinisikan konsep penting dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah dimana seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lainnya. Menurut penelitian Fitrianto (2020), Putra (2021) dan Diana (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Selain diklat dan motivasi kreativitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Cahyaningsih 2018). Menurut Rachmawati (2018), kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Penelitian yang di lakukan oleh Widiastuti (2018), Jihanti (2018) dan Efendi (2020) mengatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila kreativitas menurun akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal ada beberapa permasalahan yang dihadapi PT. Lebah Semesta yaitu mengenai capaian kinerja yang mengalami penurunan. Penyebab kurangnya atau menurunnya kinerja mereka adalah karena ketidak mampuan dalam mengontrol banyaknya pekerjaan, dan tidak mengetahui teknik dalam melakukan pekerjaan agar memerlukan waktu yang efisien. Selain itu dibalik menurunnya kinerja beberapa pegawai juga dikarenakan oleh kurangnya pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan karena kurangnya dilakukan diklat terhadap pekerja.

Selain itu faktor kreativitas juga sangat mendukung capaian kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kreativitas yang tinggi maka seharusnya akan menyumbangkan capaian kerja yang maksimal pula. Jika dilihat dari sisi lain rendahnya capaian kerja pegawai disini sangat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja pegawai karena kurangnya dukungan antar pekerja atau antar devisi. Dimana motivasi sebenarnya memberikan dampak yang positif terhadap capaian kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh diklat, motivasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Goal-Setting Theory

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi, kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Rahayu, 2017).

3. Diklat

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

4. Motivasi

Menurut Siagian (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan bahwa motivasi mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi setiap anggota. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan pendorong keinginan dan penggerak keinginan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

5. Kreativitas

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KKBI) kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan (daya cipta). Azkiah (2021) Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat.

Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sikula dalam Rohana (2020), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas.

Hasibuan dalam Riyanto (2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan realisasi diri (*self actualization*) dan merupakan kebutuhan tertinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2017).

Mengingat bahwa pentingnya sumber daya manusia disetiap kantor pelayanan masyarakat maka sangat penting atasan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Di dalam sebuah kantor pelayanan masyarakat penting untuk meningkatkan hasil kinerja pegawainya untuk memuaskan masyarakat dalam melakukan pelayanan. Oleh karena itu supaya terjadi peningkatan pada hasil kerja pegawai maka atasan perlu untuk melakukan pemberian pelatihan dan pendidikan (diklat), motivasi terhadap pegawai, dengan di berikannya diklat dan motivasi di harapkan pegawai memiliki kreativitas yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena serta beberapa penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis

H1 : Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta.

H3 : Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lebah Semesta yang berlokasi di Jalan Patih Nambi IV, Denpasar, Bali. Obyek dari penelitian ini adalah diklat, motivasi, kreativitas dan kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi Variabel bebas dalam penelitian ini adalah diklat (X_1), motivasi (X_2) dan kreativitas (X_3) dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lebah Semesta yang berjumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di seluruh divisi pada PT. Lebah Semesta yang berjumlah sebanyak 43 orang. Mengingat bahwa populasi pada penelitian ini hanya 43 orang maka semua populasi di gunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini di sebut dengan penelitian sensus. Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan melakukan Wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS (Statistical Package Social Science)* versi 21. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut, 1) data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas, 2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda dan 4) uji kelayakan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti instrumen penelitian dari variabel diklat, motivasi, kreativitas dan kinerja pegawai adalah *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel diklat, motivasi, kreativitas dan kinerja memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.667	1.212		1.376	.177
	X1	.189	.071	.201	2.684	.011
	X2	.961	.137	.643	7.034	.000
	X3	.247	.096	.213	2.569	.014

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,667 + 0,189 X1 + 0,961 X2 + 0,247 X3$$

Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 1,667 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,667 apabila diklat, motivasi dan kreativitas sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi diklat sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan jika variabel diklat meningkat, motivasi dan kreativitas tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini berarti diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi meningkat, diklat dan kreativitas tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi kreativitas sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan jika variabel kreativitas meningkat, diklat dan motivasi tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini berarti kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,843. Artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu diklat, motivasi dan kreativitas mampu menjelaskan 84,3% kinerja dan sisanya sebanyak 15,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji F

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 69,801 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel diklat, motivasi dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai t variabel diklat adalah 2,684 dan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel motivasi adalah 7,034 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel kreativitas adalah 2,569 dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel diklat sebesar 0,189 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2018), Alfiah dan Riyanto (2019) dan Setiawan dan Nawangsari (2019) yang menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.961 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, dkk (2018), Parasakthi dan Ekshan (2020) dan Prasetyo, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kreativitas sebesar 0.247 dengan tingkat signifikansi 0.014 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2020), Za dkk. (2020) dan Ahmed (2020) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta. Hal ini berarti semakin baik diklat yang dilakukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lebah Semesta.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan, maka kinerja karyawan pada PT. Lebah Semesta akan meningkat.
- c. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lebah Semesta. Hal ini berarti semakin baik kreativitas karyawan, maka kinerja karyawan pada PT. Lebah Semesta akan meningkat.

REFERENSI

- Ahmed, H., and C. Sigamony. 2020. Effect of Employee Creativity on Project Performance with the. *International Jurnal*.
- Amanah, Siti Nur. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Kantor Wilayah Jakarta Senayan (Dengan Metode Survey Explanative). *Sebatik* 24.2 : 259-266.
- Andriani, Septi, Nila Kesumawati, and Muhammad Kristiawan. 2018. The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7.7 : 19-29.
- Arianty. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Azkiyah, Laelatul, and Dedi Junaedi. 2021. Analisis SWOT Produk Kreatif Evia Abon Cabe di Parung Panjang Bogor. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1.2 : 65-84.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Cahyaningsih E. P., Mas'ud, M., & Suriyanti, S. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Kosmetik Di Bursa Efek Indonesia. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(4).
- Efendi, Febriansyah. 2020. Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Usaha Ukm Tenun MotifRenda Kota Bima. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Walidun. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Aparat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Variabel, Suatu Penelitian Di Pemerintah Desa Se Kecamatan Telaga. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan*
- Jihanti, Dama. and Imelda WJ Ogi. 2018. Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Syaleh, H. (2017). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*, 2(3), 208-219.

- Locke, Edwin. 1968. Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives. *American Institutes for Research*, No. 3:157-89, 1968.
- Maduningtias, Lucia. 2020. The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discretion Review* 1.2 : 65-72.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Utami. 2017. *Mengembangkan Bakat dan Kreatiivitas Anak Sekolah*. Jakarta: PT.Gramedia
- Parashakti, Ryani Dhian, and Muhamad Ekhsan. 2020. The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2.3: 653-660.
- Prasetyo, Slamet, and Yasir Arafat. 2021. The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang. *KnE Social Sciences* : 573-582.
- Putra, G. M. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Rachmawati, Linda, and Bagus Amirul Mukmin. 2018. Peningkatan Hasil Belajar Mahasiswa Pgsd Un Pgrri Kediri Dengan Modul Berbasis Konflik Kognitif Pada Materi Menyusun Perangkat Pembelajaran IPA SD. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara* 3.2 : 208-216.
- Rohana, M., Misdalina, R., Syahbana, A., Septiati, E., Tanzimah, T., & Sari, E. F. P. 2020. Pelatihan Penggunaan Program Visio Untuk Pembelajaran Dan Administrasi Sekolah Di Smk Negeri 1 Gelumbang. *Jurnal cemerlang: Pengabdian pada Masyarakat*, 2(2), 121-132.
- Rahayu, Apristi Yani. 2017. Pengaruh literasi keuangan terhadap kinerja dan keberlanjutan UMKM di kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5.3.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, and Hapzi Ali. 2017. The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing* 7.3 : 342-348.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya, and Gde Bagus Brahma Putra. 2020. Competency and Creativity as A Relationship That Interpretes Between the Perception of An Organizational Support on Performance of The Craftsman of Ikat Endek In Klungkung Bali. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)* 3.1 : 1-11.
- Setiawan, Dicky Santosa, and Lenny Christina Nawangsari. 2019. The Effect of Transformational Leadership and Training to Employe Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies: Pusklat Bssn). *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 4.5 : 1017-1025.
- Seo, Nesmi, Joost L. Rumampuk, and Michel J. JN Potolau. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *KINERJA* 17.1 : 52-58.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widiastuti, Heni. 2018. Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan.
- ZA, Saida Zainurossalamia, et al. 2020. Apparatus performance as mediation of creativity and innovation towards the successful application of e-kelurahan. *European Journal of Human Resource Management Studies* 4.2.