

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Masita U. Dataui¹, Lisda L. Asi², Syamsul B. Biki³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: masitadatau93@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine how much influence Work Ability and Job Training have on Employee Performance. The approach in this study is quantitative with correlational methods. Data collection in this research was carried out by questionnaire. Where all members of the population are sampled and this research is a sample of all employees of the Gorontalo City Education Office itself, totaling 107 employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques using SPSS. Based on the results of this study it can be explained that: (1) Work Ability has a significant effect on the Performance of Gorontalo City Education Office Employees because the t value is greater than the t table and the significant value is less than 0.05. (2) Job Training significantly affects the performance of Gorontalo City Education Office employees because the t value is greater than the t table and the significant value is <0.05. (3) Work Ability and Job Training jointly affect employee performance at the Gorontalo City Education Office by 56.7% while the remaining 44.3% is influenced by other variables that are not examined and explained in this study, like: work motivation, work discipline, work environment, work goals, career development and others.*

Keywords: *Employee Performance; Job Skills; Job Training.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Di mana semua anggota populasi di jadikan sampel dan penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo itu sendiri yang berjumlah 107 orang Pegawai. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa: (1) Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikannya < dari 0,05. (2) Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikannya < dari 0,05. (3) Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 56,7% sedangkan sisanya 44,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dan di jelaskan dalam penelitian ini, seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, tujuan kerja, pengembangan karir dan lain-lain.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja; Pelatihan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi. Unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga meningkat. Para pegawai di arahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung Jawab, loyalitas serta kedisiplinan. Untuk

mencapai kinerja yang terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang di hasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian system yang berlaku dalam organisasi. Selama ini masih banyak instansi pegawai yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini buktinya dengan adanya kemampua kerja dan pelatihan kerja dapat mengukur kinerja pegawai.

Para Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaannya. Berdasarkan indikator kinerja menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu di capai agar memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan kerja yang perlu di tingkatkan dan pelatihan kerja yang perlu di pelajari sewaktu mengikuti pelatihan yang merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, agar dapat mendorong para pegawai mencapai kinerja yang optimal untuk kepentingan sdiri sendiri dan organisasi. Factor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi antar pegawai atau komunikasi antar atasan dan pegawai.

Seorang Pegawai Negeri Sipil dapat di katakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan yang di barengi dengan pelatihan yang telah di dapatkan, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria.

Mangkunegara (2007), menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak ini dapat di peroleh manusia baik secara alami maupun di pelajari walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya di aktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Dengan hal ini pelatihan juga penting dalam memahami potensi dengan adanya penagalaman dan pembelajaran baik secara teori maupun pengalaman hidup. Potensi untuk berperilaku tertentu sebut kemampuan sedangkan ekspresi dari potensi ini di kenal sebagai kinerja. Yang artinya Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Observasi yang di lakukan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo di temukan beberapa permasalahan di antaranya: Masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Penundaan kerja dan tidak mengarsipkan pekerjaan dengan baik akibatnya pekerjaan yang harus di selesaikan satu hari menjadi dua hari, Pegawai sering salah dalam pembuatan data sehingga harus mengulang kembali pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Penelitian ini yang mejadi objek populasi adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Sebanyak 107 Orang Pegawai.

Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dri 100 orng maka bisa di ambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Penempatan respon dan penelitian menggunakan metode survey atau full Sample. Di mana semua anggota populasi di jadikan sampel dan penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo itu sendiri yang berjumlah 107 orang Pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioer akan di sebarakan dengan 2 metode yaitu: online dan offline. Online di lakukan dengan menyebarkan link kuesioner yang sudah di buat dengan menggunakan google form, sedangkan offline dengan cara menyebarkan secara langsung kuesioner hard copy ke responden.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y, yang di nyatakan dalam persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

NO	Model	Unstandardized	Coefficients Std.
		B	Error
	(constant)	11,476	3,418
1	Kemampuan Kerja (X1)	0,300	0,092
2	PelatihanKerja (X2)	0,734	0,091

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Q_1x_1 + Q_2x_2 + e$$

$$Y = 11, 476 + 0, 300x_1 + 0, 734x_2 + e$$

Pada persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 11,476 yang di mana bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja tetap, maka Kinerja Pegawai akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 11,476

Koefisien regresi pada variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,300 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap maka Kemampuan Kerja mengalami kenaikan, sehingga Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Statistik uji-t (uji parsial) digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara keduanya secara signifikan atau tidak pada variabel independen (Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja) di uji secara individual terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada tingkat signifikan 0,05. Jika probabilitas signifikan >0,05 maka Ho di terima dan Ha ditolak, sedangkan probabilitas signifikan <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya suatu variabel independen dipengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.476	3.418		3.358	0.001
1	Kemampuan Kerja	0.3	0.092	0.244	3.267	0.001

2	Pelatihan Kerja	0.734	0.091	0.601	8.053	0
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber, data yang diolah SPSS 2024

Nilai t tabel mencari dalam taraf signifikan 5% atau 0,05 karena pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua arah maka $n-k-1 = 99-2-1$ (k adalah jumlah seluruh variabel bebas) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,983. Berdasarkan tabel diatas dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan t hitung sebesar 3,267 > t-tabel 1,983 dan nilai signifikannya sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka kesimpulannya Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pelatihan kerja memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung menghasilkan sebesar 8,053 > t-tabel 1,983. Sehingga Ho ditolak dan Ha di terima dan dapat di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui goodness of fit. Hasil hipotesis pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

No	Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	2323,129	2	1,161,565	68,054	0,000
2	Residual	1775,095	104	17,068	-	-
	Total	4098,224	106	-	-	-

Sumber data di olah 2024

Pada table analisis di atas ditampilkan hasil dari uji F yang dapat di pergunakan dalam memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen (Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dari perhitungan di atas nilai F hitungnya sebesar 68,054. Nilai F tabel yang dicari $df_1 = k-1$ (k merupakan seluruh jumlah variabel yang ada pada penelitian ini) dan $df_2 = n-k = 107-3 = 104$ dengan tingkat signifikan 0,05. Maka nilai f tabel yang didapatkan sebesar 3,08 karena nilai f hitung 68,054 > nilai f tabel 3,08 jadi Ho ditolak dan Ha di terima. Dapat di simpulkan kemampuan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh bersama-sama atau silmultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga model regresi yang didapatkan layak di gunakan untuk memprediksi.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinansi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang diliat melalui R Square. Untuk mengetahui determinasi variabel yang di teliti dapat di lihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,753	0,567	0,559	4,131

Berdasarkan tabel di atas maka nilai koefisien R Square sebesar 0,567 atau 56,7% memiliki arti bahwa hubungan antara variabel independent (Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 56,7% mempunyai hubungan yang cukup kuat karena memiliki nilai yang besar dan mampu mengukur variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel dan faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah evaluasi atau pengukuran tentang sejauh mana seorang pegawai atau karyawan berhasil mencapai tujuan dan tugas yang telah di tetapkan dalam lingkungan kerjanya. Kemampuan kerja, mencakup pengetahuan yang baik tentang tugas mereka dan keterampilan yang relevan untuk pekerjaan mereka cenderung lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik kemampuan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai, sehingga mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang di miliki oleh seorang individu. Ketika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang kuat, mereka cenderung dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Namun, kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi, lingkungan kerja, dukungan dari atasan, dan faktor pribadi lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa kemampun kerja hanya salah satu komponen dari kinerja pegawai, meskipun merupakan komponen yang penting. Organisasi sering kali berusaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, serta menilai kinerja mereka secara berkala untuk mengidentifikasi area dimana perbaikan dibutuhkan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan kerja memberikan Pegawai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka dalam area tertentu. Ketika Pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik dan pengetahuan yang lebih mendalam, mereka cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pelatihan kerja dapat memiliki dampak positif pada kinerja pegawai hal ini dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Dengan Pelatihan yang tepat, Pegawai bisa menjadi lebih produktif, efisien, dan lebih mampu menangani tugas-tugas mereka. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai, karena mereka merasa di hargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif antara independen dan dependen dimana nilai signifikan dan nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel sehingga uji hipotesis yang diterima Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pendidikan untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi program pelatihan kerja dengan cermat untuk memastikan bahwa mereka benar-benar memberikan dampak positif pada Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang individu atau sekelompok individu berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah di tetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Ini mencerminkan sejauh mana Pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat berpengaruh signifikan karena kemampuan kerja pegawai dan pelatihan yang telah mereka ikuti bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Berarti Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kombinasi antara memiliki kemampuan kerja yang baik dan mendapatkan Pelatihan Kerja yang relevan dapat menghasilkan Kinerja Pegawai yang optimal dalam organisasi. Inilah sebabnya mengapa manajemen sumber daya manusia seringkali memperhatikan pengembangan dan peningkatan Kemampuan Kerja dan Pelatihan Pegawai sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Ketika Pegawai memiliki Kemampuan Kerja yang baik mereka cenderung bekerja dengan menghasilkan sebuah kerjaan yang memuaskan. Selain itu, Pelatihan yang berkelanjutan juga dapat membantu pegawai mengikuti perkembangan terbaru dalam industry mereka, menjadikan mereka lebih kompeten dan relevan. Dengan demikian hubungan antara kemampuan kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan kesuksesan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Seperti terlaksananya kualitas pengelolaan kepegawaian untuk tertibnya pelaksanaan administasi kepegawaian serta tingkat kepuasan atas kinerja Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dan juga terlaksanya pelatihan secara teratur oleh seluurh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo maka diperoleh kesimpulannya sebagai berikut:

Berdasarkan uji regresi berganda secara parsial di temukan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai sig yang telah di tentukan. Hal itu karena Kemampuan Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo telah meningkatkan Kinerja mereka sehingga berpengaruh signifikan.

Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo di sebabkan nilai t hitungny lebih besar dari t tabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai sig yang telah di tentukan. Hal ini karena dengan memberikan pelatihan yang sesuai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sehingga Pegawai lebih siap menghadapi tugas-tugasnya maka dari itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo karena memiliki nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel dengan kontribusi yang besar pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai dan termasuk ketegori cukup baik. Karena hal ini adanya sinergi Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja yang baik sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karena hal ini adanya sinergi customer value dan kedekatan emosional yang baik sehingga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 2(2), 101.
- Andayani, N. R., Ip, S., Si, M., Makian, P., Amad, J., & Batam, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). 4(1), 41-46.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. Jurnal Pariwisata Pesona, 3(1), 130-137.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Asi, Lisda L., and Achmad Gani. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo." Journal of Management Science (JMS) 2.1 (2021): 01-24.

- Ayu, Diah, 2013. Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan
- Biki, Syamsul B., Andi Yusniar Mendo, and Exzalin Hilala. "Kesuksesan Implementasi Sap Human Resource Information System (Hris) Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8.7 (2021): 2430-2436.
- Biki, Syamsul B., Umin Kango, and Vetty D. Pulukadang. "Implementation of Digital Marketing & Knowledge Transfer of Holland Park Permaculture Products." (2022).
- Biki, Syamsul B., et al. "LKPM-NOTIFICATION: APLIKASI MARKETING SEBAGAI SOLUSI PENINGKATAN REALISASI INVESTASI DI PROVINSI GORONTALO." *IDEALIS: InDonEsiA journal Information System* 6.2 (2023): 117-126.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.
- Daniel, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Surabaya (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565-574.
- Darmanah, G. dan. (2019). Metodologi Penelitian. Cv. Hira Tech.
- Embiring, M., & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408-420.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hersey. 2013. *Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta:Salemba.
- Hinelo, Raflin, Lisda L. Asi, and Ambar Nabiilah Arsjad. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5.2 (2022): 543-550.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. 'Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah KabupatenTabanan', e-jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.6. 2017, Hal. 3370-3397.
- Julianry, Anriza, dkk. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja pekerja Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Institut Pertanian Bogor. Vol.3, No.2.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran.
- Rawamangun: Prenadamedia Group.

Naufal, R. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan Syariah terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa di Perguruan Tinggi Islam. *Human Relations*, 3(1), 1– 8.

Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>

Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kader. *Jurnal ...*, 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405146%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN StudiPada>

Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan

Sari, A. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Penggunaan Produk Tabungan Di Bank Bni Syariah Kota Malang.

Semarang. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013 hal 1-7.

Sekaran, U. (2017). *Metode Peneitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba EmpaSekaran, Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc

Wahyu, R. (2019). Analisis Tingkat Literasi Keuangan Syariah Masyarakat Kota Banda Aceh. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(3), 1–4.