

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Istana Putra Astaguna

Silvy Eka Ratna Sari, Soni Harsono

Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya

Correspondence: 2019210842@students.perbanas.ac.id; soni@perbanas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia serta pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Istana Putra Astaguna. Sampel penelitian terdiri dari 100. Kemudian terdapat karakteristik rentan usia 17-60 tahun. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Purposive Sampling karena yang diambil hanya bagian karyawan yang produktif saja. Analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of human resource development and motivation on employee performance at Pt. Istana Putra Astaguna the research sample consists of 100. Then there are characteristics of the vulnerable age of 17-60 years. This sampling technique uses purposive sampling because only productive employees are taken. Analysis used validity, reliability, descriptive statistical analysis, multiple linear regression, and hypothesis testing and data collection using a questionnaire in the form of Google Form. The results of this study indicate that human resource development has a partial effect on employee performance. Motivation has a partial effect on employee performance. Human resource development and motivation simultaneously have an effect on employee performance.

Keywords : human resource development, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Tidak dapat dipungkiri apabila tujuan atau target yang dimiliki oleh perusahaan maupun organisasi tidak akan tercapai apabila tidak terdapat campur tangan dari karyawan. Maka dari itu, kinerja sebuah karyawan harus dipertahankan atau ditingkatkan. Namun kenyataannya banyak sekali karyawan yang kinerjanya semakin menurun, hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja dan perkembangan karyawan oleh perusahaan. Perusahaan harusnya mengutamakan perkembangan karyawannya untuk mencapai visi misi yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan bonus ataupun penghargaan atas kinerja karyawannya. Tujuan melakukan hal tersebut adalah untuk memberikan semangat, membangun semangat, serta meningkatkan semangat yang dimiliki oleh karyawannya. Maka dari itu karyawan akan termotivasi untuk memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Menurut penelitian Arafat et al (2021), Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses penentuan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan mengembangkannya di masa depan. Pengembangan karyawan dapat berupa pelatihan tentang teknologi, pelatihan Bahasa dan lain sebagainya. Pengembangan karyawan sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan minimal 3 bulan atau 6 bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa jauhkah perkembangan yang ada pada diri setiap karyawan. Pengembangan karyawan ini dapat dikatakan berhasil apabila karyawan dapat meningkatkan pencapaian pada kinerja karyawan masing-masing individu. Apabila pengembangan sumber daya manusia berhasil, maka akan sangat berdampak baik

bagi perusahaan maupun individu masing-masing. Hasil penelitian Arafat et al (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilakukans secara rutin oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut penelitian Wuryani et al (2021), motivasi karyawan memandu perilaku untuk menentukan apa yang dilakukan individu, dan bagaimana mereka melakukannya. Motivasi kerja dikatakan berkaitan dengan penyampaian kualitas layanan dengan meningkatkan kinerja pekerja serta mengarahkan mereka ke tujuan pribadi dan kerja sama. Motivasi adalah salah satu faktor fisik dan psikologis utama yang mempengaruhi produktivitas maupun kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja karyawan pastinya menurun karena tidak ada semangat dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut akan berdampak pada perusahaan. Motivasi sendiri dapat diberikan oleh seorang pemimpin ataupun rekan kerja. Motivasi dapat diberikan berupa dukungan, semangat, kata-kata bijaksana ataupun penghargaan serta bonus atas kinerja karyawan yang sudah dicapai selama ini. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan selalu memberikan dampak positif. Dengan memberikan motivasi yang lebih kuat, maka karyawan akan memberikan kinerja yang sangat lebih baik dari sebelumnya. Mengapa demikian? Karena karyawan tersebut merasa bahwa dirinya sudah dihargai atas kinerja yang sudah dicapainya. Maka dari itu, motivasi kerja sangatlah penting. Perusahaan dapat memberikan motivasi secara lisan ataupun yang lain. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan 1 bulan sekali. Perusahaan dapat memberikan motivasi berupa penghargaan atas kinerja yang sudah dicapai seorang karyawan tersebut dengan bukti KPI (*key performance indicator*). Hasil penelitian Wuryani et al (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

PT. Istana Putra Astaguna merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yaitu distributor LPG Wilayah Gresik - Jatim. Pada PT. Istana Putra Astaguna terdapat struktur perusahaan. Struktur perusahaan sangatlah penting bagi setiap perusahaan. Maka dari itu dibentuklah struktur pada PT. Istana Putra Astaguna. struktur pada PT. Istana Putra Astaguna terbagi menjadi beberapa divisi diantaranya adalah Komisaris, Direktur, Pemasaran, Keuangan, sekretaris dan lain-lain. Dalam pengembangan usahanya PT. Istana Putra Astaguna mengacu pada SOP. SOP (*standart operational procedure*) adalah bentuk peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan. SOP dibentuk dengan tujuan untuk mengatur karyawan dalam pekerjaannya. SOP dibentuk untuk menjadi acuan karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya. yang telah dibebankan kepada mereka. SOP (*standart operational procedure*) ini juga menjadi hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Karena, jika tidak ada SOP (*standart operational procedure*) para karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka tanpa memperhatikan aspek lain yang menunjang keberhasilan dalam bekerja dan keluar dari tanggung jawab mereka. Maka dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT. Istana Putra Astaguna yaitu menyangkut dalam hal tentang tidak sesuai target dan tentang mematuhi SOP (*standart operational procedure*) yang dimana atasan mereka menaruh kekhawatiran pada bawahannya bahwasannya para karyawan akan melanggar atau tidak mematuhi SOP (*standart operational procedure*) yang sudah ditetapkan oleh PT. Istana Putra Astaguna. Para atasan takut akan hal itu terjadi, dikarenakan hal ini juga menyangkut pada nama baik perusahaan yang dimana PT. Istana Putra Astaguna ini juga sudah dikenal oleh masyarakat luas. Selain SOP, kinerja para karyawan juga harus ditingkatkan. Karena terjadi penurunan kinerja yang terjadi pada PT. Istana Putra Astaguna. Sehingga dibutuhkan adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada serta pemberian motivasi agar dapat mendorong semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja para karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Arafat et al (2021), variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkirakan karena seiring dengan perkembangan era yang semakin kompetitif dalam pengetahuan dan wawasan di bidang pekerjaan apapun, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis 1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Wuryani et al (2021), terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan dicapai dengan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan tanggung jawab. Berdasarkan penelitian (Baladraf & Pogo, 2022) motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. hal ini tentunya berbeda dengan (Wuryani et al., 2021).

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Istana Putra Astaguna. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Pertimbangan pemilihan sampel tersebut adalah karyawan PT. Istana Putra Astaguna yang masa kerjanya minimal 1 tahun. Data dikumpulkan melalui metode survei, dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, dengan demikian data dapat dikumpulkan dari sumber primer secara langsung. Data yang berhasil dikumpulkan, dan diolah sejumlah seratus data responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian telah terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk menghasilkan alat ukur yang valid dan reliabel. Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda atau *multiple regresi analysis* (MRA) menggunakan *software statistical program for social science* (SPSS).

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode	Butir Pernyataan	P Values
Pengembangan SDM	Kinerja	PSM1	Saya dapat menunjukkan dedikasi saya untuk mengambil tanggung jawab	0,000
		PSM2	Saya memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas	0,000
	Disiplin	PSM3	Saya melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan	0,000
		PSM4	Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0,000
	Kehadiran	PSM5	Saya bersedia untuk bekerja di luar jam kerja resmi saya	0,000
	Tingkat Kecelakaan	PSM6	Perencanaan kerja yang efektif meningkatkan kemampuan saya untuk fokus pada penyelesaian tanggung jawab yang diberikan secara otomatis	0,000
	Level Kooperatif	PSM7	Saya dapat fokus pada pekerjaan saya ketika bekerja	0,000
		PSM8	Perasaan bangga membuat saya termotivasi untuk melakukan upaya ekstra	0,000
		PSM9	Saya sungguh-sungguh untuk mengambil tanggung jawab	0,000
	Tingkat Upah	PSM10	perusahaan menawarkan kesejahteraan tambahan kepada saya agar dapat meningkatkan kinerja saya	0,000
		PSM11	Kenaikan gaji yang diberikan kepada saya berdasarkan kualitas penyelesaian tanggungjawab pekerjaan saya	0,000
	Kepemimpinan dan Keputusan Manajerial	PSM12	Perusahaan mendukung strategi pengembangan pribadi saya	0,000
		PSM13	Perusahaan memberikan pembinaan untuk meningkatkan karir saya	0,000
Motivasi	Kebutuhan Prestasi	MT1	saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target perusahaan	0,000

Kinerja Karyawan	Kebutuhan Afiliasi	MT2	Saya merasa terancam setiap saat di tempat kerja sehubungan dengan pandemi Covid-19.	0,000
		MT3	Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan karir apabila saya memiliki kinerja yang baik	0,000
		MT4	Saya merasa kebutuhan hidup saya tercukupi	0,000
		MT5	Saya bekerja sama dengan unit kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	0,000
		MT6	Saya memiliki wewenang untuk keberhasilan perusahaan	0,000
	Target	MT7	saya memiliki tanggungjawab untuk keberhasilan perusahaan	0,000
		KKN1	Saya memiliki hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan	0,000
	Kualitas Kerja	KKN2	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang diberikan	0,000
		KKN3	Kinerja saya mencapai standar yang diperlukan	0,000
	Fasilitas	KKN4	Saya bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,000
KKN5		Fasilitas kerja di perusahaan saya dapat membantu menyelesaikan tugas dengan cepat	0,000	
KKN6		Saya memberikan saran dengan tujuan untuk perbaikan pelaksanaan tugas kerja	0,000	
Kompetensi	KKN7	Saya dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor	0,000	
	KKN8	Setiap pekerjaan yang diberikan, saya merasa siap untuk menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang tersedia	0,000	
Motivasi	KKN9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik dalam waktu yang ditentukan	0,000	
	KKN10	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya	0,000	

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan pengujian reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah memiliki hasil yang reliabel atau tidak. Hal ini diperkuat pada Tabel 2 bahwa semakin tinggi nilai dari *Cronbach's alpha* maka dapat dikatakan “Semakin Baik” hasil uji reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabel yang tinggi.

Tabel 2
Koefisien Cronbach's Alpha

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,908	Reliabel Tinggi
Kompensasi	0,826	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan	0,813	Reliabel Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 3
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.605	2.195			3.921	.000
	PSM	.291	.067	.442		4.351	.000
	MT	.536	.132	.412		4.052	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil dari uji regresi linear berganda yang telah dilakukan pengolahan, maka diperoleh hasil persamaan regresi yaitu koefisien regresi Pengembangan SDM (X1) yaitu sebesar

0,291 dan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,536 dan signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2335.943	2	1167.972	94.739	.000 ^b
1 Residual	1195.847	97	12.328		
Total	3531.790	99			

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung adalah 94.739 dan signifikan 0,000 yang berarti $\leq 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti model dari regresi tersebut baik dan bisa dikatakan secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa variabel (pengembangan SDM dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji koefisien determinasi ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam mempengaruhi dan menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini sendiri yaitu terdiri di antara nol dan satu. Bila terdapat nilai R2 yang kecil, berarti kemampuan dari variabel independent saat menjelaskan variasi dari variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.654	3.51117

Sumber: data olahan

Hasil pengujian dari koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa nilai dari adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah 0,661 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 66.1%, dan sisanya 33.9% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 66,1%. Uji parsial ini digunakan sebagai pengujian data apakah secara parsial variabel independen (Pengembangan SDM dan Motivasi) mempengaruhi variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) dan berpengaruh secara signifikan. Pada uji ini variabel independent dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika memiliki besaran nilai P value < 0,05.

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	3.921	.000	
Pengembangan SDM	4.351	.000	Diterima
Motivasi	4.052	.000	Diterima

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan pada hipotesis pertama pengembangan SDM yaitu, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kompetensi memiliki nilai t 4,351 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada hipotesis kedua motivasi yaitu, dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki nilai signifikan 4.052 > 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil olah data ini dapat dilihat dari nilai sign. $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat melalui t_{hitung} dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.351 > 1,66055$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arafat et al (2021), variabel pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkirakan karena seiring dengan perkembangan era yang semakin kompetitif dalam pengetahuan dan wawasan di bidang pekerjaan apapun, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil olah data ini dapat dilihat dari nilai sign. $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat melalui t_{hitung} dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.052 > 1,66055$. Sehingga dapat diketahui bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Baladraf & Pogo (2022) motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi adalah proses pemberian driver (motif) kepada bawahan sehingga bawahan ingin bekerja secara efisien dan penuh semangat sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi sebagai suatu kondisi atau energi pada individu yang memobilisasi dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya pada hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan SDM dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil olah data ini dapat dilihat dari hasil sign. $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat melalui F_{hitung} dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $94,739 > 2,70$. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan Pengembangan SDM dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Putra Astaguna.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan SDM dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Istana Putra Astaguna,

DAFTAR PUSTAKA

- Arafat, Y., Rismansyah, & Kurban, A. 2021. Analysis of human resource development and planning as moderators of employee performance. *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(1), 111–121.
- Baladraf, M. I. F., & Pogo, T. 2022. Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on Employees of PT Panggung Jaya Indah. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 7(1), 22–33.
- Gattang, I. S. 2022. Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(1), 113–125.
- Eni Wuryani, Achmad Fathoni Rodli, Sri Sutarsi, Nuning Nur Dewi, Donny Arif, 2021 <http://m.growing-science.com/beta/msl/4285-analysis-of-decision-support-system-on-situational-leadership-styles-on-work-motivation-and-employee-performance.html>
- Irianto Sabar Gattang. 2022, Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency. *Britain International of Humanities and Social Science (BIOHS) Journal*, 4(1), 113-125.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. 2021. The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Jurnal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842-871.9
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maharani, R. K., & Indrawati, D. 2018. Pengaruh Model Pembelajaran Treffinger Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Pelajaran Matematika Materi Bangun Ruang. *JPGSD Universitas Negeri Surabaya*, 6(4), 506–515.
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. 2018. Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal*

- of Training and Development*, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Pwamang, M. 2020. Human Resource Development and Employee Performance at Buduburam Fire Service Station, Kasoa. 236.
- Ghozali Imam.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suyukoh, H., Djamil Mz, M., & Badawi Saluy, A. 2021. Effect of Work Motivation and Work Discipline on Performance of Bureau of Human Resources of the Polda Metro Jaya Employees With Work Environment As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 651–666. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.877>
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Kedua, Cetakan le-1 ed.. Alfabeta. Bandung.
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. 2021. Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>