

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kerjasama Tim Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Primer Provinsi Kepulauan Riau Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Basrawi Mukhry^{1*}, Bambang Satriawan², Sajiyo³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia
Email Address : basrawi.mukhry@gmail.com

ABSTRAK: Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) aktif dalam melakukan pembinaan koperasi untuk meningkatkan daya saing dan profesionalisme koperasi di daerah tersebut, Jika dilihat jumlah koperasi primer setiap tahun semakin meningkat, namun yang tidak aktif juga setiap tahunnya terdata lebih dari 30 koperasi. Hal ini dikarenakan beberapa koperasi tidak mampu mengelola koperasinya, yang mampu melaporkan RAT setiap tahunnya tidak lebih dari 50 % dari jumlah koperasi yang aktif, bahkan pada tahun 2024 dengan jumlah koperasi 176 dan yang aktif 138 yang mengumpulkan RAT hanya 26 orang. Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. erdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan. Kerjasama tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun tidak memengaruhi motivasi secara langsung. Komitmen organisasi terbukti meningkatkan kinerja melalui rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan, serta turut meningkatkan motivasi kerja. Motivasi sendiri merupakan faktor penting yang mendorong kinerja lebih baik. Pendidikan dan pelatihan berperan dalam meningkatkan motivasi, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja secara tidak langsung sebagai mediator. Sebaliknya, kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi maupun kinerja melalui motivasi. Komitmen organisasi juga berdampak positif terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui

Kata kunci: Pendidikan Dan Pelatihan, Kerjasama Tim Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

ABSTRACT: The Riau Islands (Kepri) Provincial Government is actively developing cooperatives to improve the competitiveness and professionalism of cooperatives in the region. The number of primary cooperatives increases every year, but more than 30 cooperatives are recorded as inactive each year. This is because some cooperatives are unable to manage their cooperatives effectively. Only 50% of active cooperatives report their annual General Meeting of Shareholders (RAT) meetings. In fact, by 2024, with 176 cooperatives and 138 active cooperatives, only 26 had submitted their RATs. This study used a quantitative method with a descriptive quantitative approach. Based on the results of the data analysis, it can be concluded that education and training significantly influence performance by improving employee abilities, skills, and motivation. Teamwork also significantly influences performance, although it does not directly influence motivation. Organizational commitment has been shown to improve performance through employee responsibility and loyalty, as well as increasing work motivation. Motivation itself is an important factor driving better performance. Education and training play a role in increasing motivation, which then contributes to improved performance indirectly as a mediator. Conversely, teamwork has no significant effect on motivation or performance through motivation. Organizational commitment also has a positive impact on performance, both directly and indirectly through

Keywords: Education and Training, Teamwork, and Organizational Commitment to Performance



1. Pendahuluan

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dijalankan oleh anggota-anggotanya untuk memenuhi kebutuhan serta aspirasi ekonomi, sosial, dan budaya mereka. Koperasi merupakan bentuk kerjasama dalam bidang ekonomi, didorong oleh kebutuhan hidup yang serupa di antara anggotanya. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Prinsip-Prinsip Perkoperasian, koperasi sebagai organisasi perekonomian mempunyai peranan dalam pembangunan perekonomian nasional, khususnya peningkatan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat pada umumnya, serta dalam pembangunan masyarakat. Masyarakat yang berkembang, masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD .

Badan usaha koperasi adalah suatu badan usaha yang dibentuk secara bersama-sama berdasarkan asas kekeluargaan. Pentingnya badan usaha koperasi ini karena koperasi sangat berperan dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang didasari oleh kebersamaan, keterbukaan dan kekeluargaan. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan jasa keuangan, koperasi akan membantu melancarkan arus uang dari suatu tempat ke tempat lain, melancarkan transaksi antara supply dan demand, melancarkan pengadaan modal investasi dan modal kerja bagi usaha-usaha yang tergolong prioritas maupun bukan prioritas, semua memerlukan jasa koperasi.

Usaha memberikan pelayanan yang memuaskan bagi anggota, telah banyak koperasi yang bersaing menawarkan keunggulan-keunggulan produk atau jasanya yang dapat membuat konsumen tertarik dan percaya untuk menanamkan untuk bersama-sama membangun koperasi. Untuk memperoleh keunggulan daya saing dalam skala global, selain produk atau jasa koperasi dituntut pula untuk menyajikan atau memberikan pelayanan yang berkualitas. Peran koperasi dalam perekonomian Indonesia paling tidak dapat dilihat dari kedudukannya sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor, juga penyedia lapangan kerja yang terbesar, pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi lokal dan

pemberdayaan masyarakat, pencipta pasar baru dan sumber inovasi, serta sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor.

Kinerja koperasi sangat penting untuk memutuskan apakah koperasi tersebut dapat dipercaya atau tidak. Oleh karena itu, sangat penting untuk terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan guna memenuhi tuntutan mereka. Untuk mencapai hal ini, perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai organisasi yang ideal, serta memerlukan perhatian. Sebab, sumber daya manusia merupakan inti dalam menjalankan aktivitas perbankan. Setiap koperasi tentunya ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran individu yang terlibat di dalamnya sangat penting, sehingga koperasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan kinerja yang baik dari pengurus koperasi. Menurut Hasibuan (2020:87), Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, apakah karyawan tersebut akan dipromosikan, didemosikan, atau diberikan kenaikan imbalan. Salah satu cara untuk menilai prestasi pengurus koperasi adalah dengan melihat kinerja mereka.

Kinerja pengurus koperasi penting karena memengaruhi perkembangan perkoperasian, Memengaruhi kepercayaan anggota dalam membangun partisipasi, Memastikan koperasi dapat bertahan dan tidak dibubarkan. Pengurus koperasi bertanggung jawab untuk memimpin dan mewakili koperasi di hadapan dan di luar pengadilan. Mereka juga harus memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam berbagai bidang, seperti organisasi, manajemen, usaha, permodalan, dan keuangan. Kinerja pengurus koperasi dapat diukur dari beberapa aspek, seperti: Volume penjualan yang dicapai, Mutu layanan yang diberikan, Jumlah keuntungan yang diperoleh.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) aktif dalam melakukan pembinaan koperasi untuk meningkatkan daya saing dan profesionalisme koperasi di daerah tersebut. Berikut data yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1
 Jumlah Koperasi Binaan Pada Tahun 2020-2024

No	Tahun	Aktif	Tidak Aktif	Jumlah Koperasi Binaan Provinsi
1	2020	46	34	80
2	2021	63	33	96
3	2022	81	37	118
4	2023	109	39	148
5	2024	138	38	176

Sumber : Dinas Koperasi Provinsi Kepulauan Riau 2024

Jika dilihat jumlah koperasi primer setiap tahun semakin meningkat, namun yang tidak aktif juga setiap tahunnya terdapat lebih dari 30 koperasi. Hal ini dikarenakan beberapa koperasi tidak mampu mengelola koperasinya, kemudian fenomena lainnya adalah, tidak semua koperasi mengumpulkan hasil Rapat Anggota Tahunan (RAT), dimana RAT merupakan kewajiban setiap koperasi, karena merupakan wujud dari pertanggung jawaban pengurus dan pengawas kepada anggota atas kinerjanya. Berikut koperasi yang mengumpulkan RAT secara rutin :

Tabel 2
 Jumlah Koperasi RAT Pada Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Koperasi RAT
1	2020	7
2	2021	11
3	2022	13
4	2023	19
5	2024	26

Sumber : Dinas Koperasi Provinsi Kepulauan Riau 2024

Kemudian diketahui bahwa dari banyaknya koperasi yang aktif, yang mampu melaporkan RAT setiap tahunnya tidak lebih dari 50 % dari jumlah koperasi yang aktif, bahkan pada tahun 2024 dengan jumlah koperasi 176 dan yang aktif 138 yang mengumpulkan RAT hanya 26 orang.

Sumber daya manusia (SDM) dalam koperasi sering kali menjadi faktor penghambat. Banyak anggota koperasi yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen koperasi, pemasaran, serta prinsip-prinsip dasar koperasi. Hal ini berkontribusi pada rendahnya kualitas produk dan efisiensi operasional. Untuk meningkatkan kerjasama tim anggota koperasi di Kepri, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk peningkatan kualitas SDM. Banyak pengurus koperasi tidak menyadari pentingnya

pendidikan bagi anggotanya, sering kali menganggapnya sebagai kewajiban pemerintah semata. Hal ini menyebabkan rendahnya inisiatif untuk melaksanakan program pendidikan. Koperasi sering kali mengalami kesulitan dalam mengumpulkan anggota untuk program pendidikan, serta kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menyelenggarakan pelatihan.

Minimnya partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi koperasi merupakan salah satu penyebab lemahnya komitmen organisasi. Banyak anggota yang tidak sadar akan hak dan kewajiban mereka sebagai anggota, sehingga mereka tidak aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengawasan kinerja pengurus. Kurangnya profesionalisme dalam manajemen koperasi juga signifikan. Masalah-manalah seperti kelemahan dalam pembentukan modal, kekurangan permodalan, dan kurangnya inisiatif untuk meningkatkan permodalan dapat mempengaruhi stabilitas dan efektivitas koperasi

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2024-Mei 2025 pada Koperasi di Kepulauan Riau

2.2 Alat dan Bahan

Data penelitian terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

2.3 Prosedur Penelitian

Prosedur perlu dijabarkan menurut type penelitian.

Bagaimana penelitian dilakukan dan data apa yang akan diperoleh, perlu diuraikan dalam bagian ini. Untuk penelitian eksperimental, jenis rancangan (experimental design) yang digunakan sebaiknya dituliskan di bagian ini.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Sugiyono (2020:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, (2020:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Data sekunder

Merupakan pengumpulan data dengan mengumpulkan laporan perusahaan dan data lain yang berpengaruh dengan penelitian seperti :

a. Studi kepustakaan

Yaitu data pendukung yang berpengaruh dengan penelitian yang diperoleh melalui literatur perpustakaan, surat kabar, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

b. Jurnal

Yaitu data pendukung yang berpengaruh dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

c. Internet

Yaitu dengan cara mencari data-data yang berpengaruh dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, ataupun karya tulis.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian survey, sehingga teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah melalui kuesioner yang diberikan kepada Pengurus Koperasi

2.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan SEM PLS (Partial Least Square) dan dibantu dengan software SMART PLS 2.0.M3. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis variance yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi masalah yang spesifik pada data, seperti besaran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

1. Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi

(endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan.

Tabel 3. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KERJASAMA TIM -> KINERJA	0,319	0,337	0,066	4,802	0,000
KERJASAMA TIM -> MOTIVASI	0,115	0,129	0,100	1,158	0,124
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	0,220	0,210	0,055	3,963	0,000
KOMITMEN ORGANISASI -> MOTIVASI	0,370	0,366	0,107	3,471	0,000
MOTIVASI -> KINERJA	0,245	0,238	0,042	5,782	0,000
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN -> KINERJA	0,221	0,219	0,060	3,707	0,000
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN -> MOTIVASI	0,506	0,497	0,130	3,901	0,000

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang dilakukan, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan terbukti sangat signifikan dan positif. Koefisien jalur sebesar 3,707 yang melebihi nilai t-tabel 1,686 menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja tidak hanya kuat secara statistik, tetapi juga bermakna secara praktis. Nilai p-value sebesar 0,001 yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05 semakin menguatkan bahwa pengaruh tersebut bukan kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan dapat diandalkan.

Pendidikan dan pelatihan berperan sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi. Melalui pendidikan, karyawan memperoleh pengetahuan teoritis yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sementara pelatihan memberikan keterampilan praktis serta pengalaman langsung yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Kombinasi keduanya meningkatkan kompetensi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja.

Penelitian terdahulu juga mendukung temuan

ini. Misalnya, studi yang dilakukan di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pendidikan dan pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memengaruhi sikap dan motivasi kerja, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa percaya diri karyawan, yang secara tidak langsung mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan dan pelatihan bukan hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memberikan dampak positif yang luas bagi organisasi secara keseluruhan.

Secara praktis, organisasi yang fokus pada pengembangan pendidikan dan pelatihan karyawan akan lebih mampu menghadapi tantangan bisnis, beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan meningkatkan daya saing di pasar. Oleh karena itu, hasil analisis ini menegaskan pentingnya peran pendidikan dan pelatihan sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

b. Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja terbukti sangat signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 4,802 yang jauh melebihi nilai t-tabel sebesar 1,686, serta p-value sebesar 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki kontribusi yang nyata dan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

Kerjasama tim merupakan faktor krusial yang memungkinkan anggota kelompok untuk bekerja secara sinergis, saling mendukung, dan memanfaatkan keahlian masing-masing demi mencapai tujuan bersama. Ketika anggota tim mampu berkomunikasi dengan efektif, berbagi informasi, dan menyelesaikan masalah secara kolaboratif, maka produktivitas dan kualitas pekerjaan akan meningkat secara signifikan. Selain itu, kerjasama yang baik juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tim yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja organisasi. Tim yang solid mampu mengatasi tantangan dan hambatan kerja dengan lebih baik, serta lebih responsif terhadap perubahan dan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, pengembangan kerjasama tim melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pembentukan budaya kerja kolaboratif menjadi strategi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa kerjasama tim bukan hanya sekadar aspek sosial dalam organisasi, tetapi merupakan elemen fundamental yang secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja. Organisasi yang mampu membangun dan memelihara kerjasama tim yang baik akan memperoleh keuntungan kompetitif yang signifikan melalui peningkatan kinerja anggotanya.

c. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja terbukti memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dan pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 3,963 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,686, serta p-value yang sangat kecil yaitu 0,000, jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau anggota organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, normatif, dan rasional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, dedikasi, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi. Komitmen ini mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

Secara praktis, organisasi yang mampu membangun dan memelihara komitmen anggotanya akan memperoleh manfaat jangka panjang berupa peningkatan kinerja yang berkelanjutan, stabilitas tenaga kerja, dan daya

saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi, seperti pemberian penghargaan, komunikasi yang efektif, dan pengembangan karir, sangat penting untuk mendukung pencapaian kinerja yang unggul.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat tinggi dan pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 5,782, yang secara jelas lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,686. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi merupakan faktor internal yang sangat penting dalam mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Individu yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, fokus pada tujuan, dan keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempengaruhi kualitas pekerjaan serta inovasi yang dilakukan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara anggotanya akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja secara signifikan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk pemberian insentif, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sangat penting untuk menjaga motivasi tetap tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil analisis ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

e. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi terbukti signifikan dan memiliki dampak positif yang kuat. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 3,901, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,686, serta p-value sebesar 0,000

yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan motivasi individu di dalam organisasi.

Pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai sarana penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan merasa lebih kompeten dan siap, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meraih peluang karir yang lebih baik, yang turut meningkatkan semangat dan komitmen kerja.

Secara praktis, organisasi yang secara konsisten menginvestasikan sumber daya dalam pendidikan dan pelatihan akan mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga termotivasi tinggi. Hal ini sangat penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah dan tuntutan kinerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan merupakan strategi kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

f. Pengaruh Kerjasama tim terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi ternyata tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 1,158 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,686, serta nilai p-value sebesar 0,124 yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi individu dalam organisasi.

Meskipun kerjasama tim sering dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kerjasama tim dan motivasi tidak selalu langsung atau kuat. Ada kemungkinan bahwa motivasi lebih

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bersifat internal, seperti komitmen organisasi, penghargaan individu, atau pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan, daripada oleh dinamika kerjasama dalam tim.

Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun membangun kerjasama tim yang baik tetap penting untuk keberhasilan organisasi, upaya peningkatan motivasi karyawan mungkin perlu difokuskan pada aspek lain seperti pengembangan karir, pengakuan prestasi, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dalam mengelola motivasi, tidak hanya mengandalkan kerjasama tim sebagai satu-satunya faktor pendorong.

g. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi terbukti signifikan dan positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 3,471 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,686, serta p-value sebesar 0,000 yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan motivasi individu dalam organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab seorang individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal, berusaha mencapai target, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Komitmen ini berfungsi sebagai pendorong internal yang memperkuat keinginan dan semangat kerja, sehingga meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Secara praktis, organisasi yang mampu membangun dan memelihara komitmen anggotanya akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi. Hal ini penting karena motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang

fokus pada peningkatan komitmen organisasi, seperti komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, dan pengembangan karir, sangat krusial dalam menjaga motivasi karyawan tetap optimal.

2. Indirect Effect

Indirect effect adalah pengaruh tidak langsung dari suatu variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) yang terjadi melalui satu atau lebih variabel perantara, yang disebut variabel intervening atau mediator. Dengan kata lain, variabel bebas memengaruhi variabel terikat bukan secara langsung, melainkan melalui jalur mediasi variabel lain terlebih dahulu. Analisis indirect effect berguna untuk menguji seberapa kuat dan signifikan pengaruh tidak langsung tersebut dalam model penelitian. Jika nilai signifikansi (p-value) dari indirect effect kurang dari 0,05, maka pengaruh tidak langsung tersebut dianggap signifikan, yang berarti variabel mediator berhasil memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMITMEN ORGANISASI -> MOTIVASI -> KINERJA	0,091	0,088	0,031	2,883	0,002
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN -> MOTIVASI -> KINERJA	0,124	0,118	0,038	3,266	0,001
KERJASAMA TIM -> MOTIVASI -> KINERJA	0,028	0,030	0,023	1,215	0,112

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Kesimpulan dari nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 3,266 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,686, yang mengindikasikan bahwa motivasi berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam memediasi hubungan antara pendidikan dan pelatihan (variabel endogen) dengan kinerja (variabel eksogen). Artinya, pendidikan dan pelatihan tidak hanya memberikan

dampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi individu. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan atau pelaku usaha mampu meningkatkan tingkat motivasi mereka, yang kemudian memicu peningkatan kinerja secara lebih optimal. Motivasi di sini berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat efek pendidikan dan pelatihan terhadap hasil kerja yang dicapai.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek motivasi dalam setiap program pendidikan dan pelatihan yang dirancang oleh organisasi. Tanpa adanya peningkatan motivasi, dampak positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja mungkin tidak akan maksimal. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif harus mengintegrasikan upaya peningkatan motivasi sebagai bagian integral dari proses pembelajaran dan pelatihan. Secara praktis, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan setelah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, hasil analisis ini menegaskan bahwa motivasi merupakan variabel kunci yang memediasi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja, sehingga memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang unggul.

b. Pengaruh Kerjasama tim melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan, pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 1,215 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,686. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam memediasi hubungan antara kerjasama tim (variabel endogen) dengan kinerja (variabel eksogen). Artinya, meskipun kerjasama tim mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja secara langsung, motivasi tidak menjadi jalur penghubung yang

signifikan dalam hubungan tersebut. Motivasi tidak mampu menjembatani atau memperkuat pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar motivasi mungkin lebih berperan dalam menjelaskan bagaimana kerjasama tim berdampak pada kinerja.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim dan motivasi mungkin beroperasi secara independen dalam mempengaruhi kinerja, atau bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi tidak cukup kuat untuk kemudian memengaruhi kinerja secara signifikan melalui jalur motivasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan kerjasama tim mungkin perlu difokuskan pada mekanisme lain selain motivasi, seperti perbaikan proses kerja, komunikasi, atau pembagian tugas yang lebih efektif. Secara praktis, hasil ini menyarankan bahwa organisasi tidak dapat mengandalkan motivasi sebagai mediator dalam hubungan antara kerjasama tim dan kinerja. Sebaliknya, pendekatan yang lebih komprehensif dan multifaset diperlukan untuk memahami dan mengoptimalkan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja, termasuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan tersebut.

c. Pengaruh Komitmen organisasi melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai mediator. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 2,883 yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,686, yang menandakan bahwa motivasi berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasi (variabel endogen) dan kinerja (variabel eksogen). Dengan kata lain, komitmen organisasi tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi individu. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi, yang selanjutnya meningkatkan motivasi kerja. Motivasi yang meningkat ini kemudian berkontribusi secara positif dalam

mendorong kinerja yang lebih baik dan produktif.

Fenomena ini menegaskan pentingnya peran motivasi sebagai penghubung yang memperkuat efek komitmen organisasi terhadap hasil kerja. Tanpa adanya motivasi yang memadai, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mungkin tidak akan mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Secara praktis, hasil analisis ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mengintegrasikan upaya peningkatan komitmen organisasi dan motivasi secara bersamaan untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai variabel kunci yang menjembatani hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, sehingga memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan kinerja organisasi.

d. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square menurut Juliandi(2018) adalah sebagai berikut :

- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 □ model adalah substansial.
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 □ model adalah moderate.
- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 □ model adalah lemah.

Tabel 5. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA	0,996	0,995
MOTIVASI	0,977	0,976

Sumber : Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square pada variabel Kinerja, diperoleh nilai R-Square Adjusted sebesar 0,995 untuk model jalur yang melibatkan variabel intervening. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 99,5% variasi atau perubahan dalam kinerja dapat dijelaskan secara

bersama-sama oleh variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi psikologis, serta motivasi fisiologis melalui peran motivasi sebagai variabel mediator. Dengan kata lain, kombinasi variabel-variabel tersebut memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Tingginya nilai R-Square Adjusted ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan sangat kuat dan relevan dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Model tersebut mampu menangkap hampir seluruh variasi dalam kinerja yang terjadi, sehingga dapat dikatakan bahwa model ini memiliki tingkat keandalan dan validitas yang substansial dalam konteks penelitian. Dengan demikian, model jalur ini sangat layak digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut dan pengambilan keputusan terkait upaya peningkatan kinerja melalui intervensi pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa fokus pada pengembangan pendidikan dan pelatihan serta peningkatan motivasi, baik dari aspek psikologis maupun fisiologis, merupakan strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi atau pihak terkait dapat memanfaatkan temuan ini sebagai landasan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan terintegrasi guna mencapai hasil kinerja yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian tersebut diatas maka dapat dibuat suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja
Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan motivasi tapi juga berdampak positif langsung terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan membantu karyawan bekerja lebih baik.
2. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja
Meskipun kerjasama tim tidak memengaruhi motivasi, kerjasama yang baik tetap penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan

karyawan, mungkin karena sinergi, komunikasi, dan koordinasi yang efektif.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

3. Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas dalam menjalankan tugasnya.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja
5. Motivasi karyawan adalah faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja. Semakin tinggi motivasi, semakin baik performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi
Artinya, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara nyata dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam membangkitkan semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi
Ini menunjukkan bahwa tingkat kerjasama dalam tim tidak secara langsung memengaruhi motivasi individu. Meskipun kerjasama penting, dalam konteks ini, motivasi karyawan tidak dipengaruhi secara kuat oleh bagaimana anggota tim bekerja sama.
8. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi
Komitmen karyawan terhadap organisasi (rasa loyalitas, merasa terikat) berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Karyawan yang merasa berkomitmen cenderung lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik.
9. Pendidikan dan pelatihan melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui hasil koefisien jalur
Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu; motivasi berfungsi sebagai variabel antara (mediator) dalam hubungan ini.

10. Kerjasama tim melalui Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui hasil koefisien jalur
Artinya, kerjasama tim tidak meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi karena jalur tidak berpengaruh secara signifikan. Dengan kata lain, jika kerjasama tim mempengaruhi kinerja, pengaruh tersebut bukan melalui motivasi.
 11. Komitmen organisasi melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui hasil koefisien jalur
Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi terlebih dahulu sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
- 5. Ucapan Terimakasih**
Terimakasih kepada pembimbing dan keluarga besar hongga akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2018. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Abrivianto, O., B. Swasta, dan H. N Utami. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7(2).
- Adi Siswanto (2020) Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen
- Agus Syaiful Amrhy. 2018. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ahmad, I., & Sheikh, R. (2021). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124-156.
- Ahya Nurdin, & Dety Mulyanti. (2023). Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 85-92.
- Akbar, A., et al. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 47 (2): 33-38.
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40-50. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.97>
- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1).
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan budaya kerja terhadap kinerja pengurus koperasi wanita Padang Terubuk. [Skripsi]. Universitas Riau.
- Auliah, (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, Medan: Universitas Sumatra Utara
- Esisuarni (2024) Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol. 17, No. 2 September 2024, Hal. 478-488
- Fatahuddin (2024) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. *Journal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7, No. 1 2024
- Gabriella Putri, Alfi Saifudin, Ganta Wijaya (2023) Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Vol.1, No.3, Mei 202
- Guruh Dwi Pratama. (2024). The Influence Of Work Facilities And Work Motivation On Employee Performance At Cbc Clinic Bsd Branch. *International Journal Management and Economic*, 3(3), 1-10.
- Hairunnisa, (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah), Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2)
- Infaindan, H., Amiruddin, & Utami, A. K. (2024). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 9(1).
- Karlina, S. S. Y. ., & Alamsyah, A. . (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KPSBU LEMBANG. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 7234–7239.
- Kepler Sinaga (2021) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Kawasan industri modern (persero) medan. *JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*
- Kinanti, A. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7).
- Moh. Riza (2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023*
- Nadapdap, K. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, Volume 3 (1): 1-9.
- Nazwirman. (2019). Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(1), 24–35.
- Nova Arestia (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas. *DIMENSI*, Volume 11 Nomor 2 : 314-323
- Paais, M. (2022). The Influence of Facilities and Motivation on Employee Productivity at Kairatu Sub-District Office. *International Journal of Economics and Management Research*.
- Renita Angraini (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Volume 2, Nomor 3, Juni 2021
- Risman. (2022). Kinerja pengurus koperasi unit desa dalam penanaman kembali kebun kelapa sawit anggota. *Jurnal Bisnis Kompetif*, 1(3), 295-310.
- Rita Rahmawati (2024) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, Volume 3 Nomor 2(2024), e-ISSN 2963-590X
- Samsudin, (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselbar,Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar
- Saufi, F. H. (2022). Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan toko ria busana pemalang. *Dissertasi tidak diterbitkan*. Tegal : Universitas Pancasakti .
- Widyanita, F. A. (2018). Pengaruh dukungan manajemen puncak, kualitas sistem, dan kepuasan pengguna terhadap implementasi sistem informasi keuangan daerah di Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Widyaswari, Raksi U., et al. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2, 29 Agustus), 28–37.