

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta

Kaessa Nabilla Kurnia Dewi¹, Bachruddin Saleh Lutrlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, kaessanabilla@student.telkomuniversity.ac.id

² Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam mengelola produktivitas Lembaga termasuk di Kominfo. Kapasitas sumber daya manusia sangat penting untuk manajemen dan operasi yang efisien, karena karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kontribusi yang berharga bagi Lembaga. Para profesional sumber daya manusia mampu meningkatkan kemampuan melalui pendidikan formal, pelatihan, dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan kuantitatif. Prosedur pengambilan sampel probabilitas diterapkan dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 351 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan survey dan wawancara. Data dianalisis melalui analisis regresi linear berganda sedangkan pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 28. Temuan analisis membuktikan secara parsial terdapat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan Kantor Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta dapat mengadakan pelatihan yang berkelanjutan. Menyediakan pelatihan yang berkesinambungan dapat memastikan bahwa karyawan tetap terampil dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka.

Kata Kunci-Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik menjadi hal utama bagi Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk menghadapi tantangan era digital. Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat terkait komunikasi dan informasi, instansi pemerintah perlu memberikan layanan terbaik agar kinerja organisasi berjalan efisien (Julianry, 2017). Pengembangan kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keselarasan antara pemimpin dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dilakukan karena merupakan suatu sarana untuk peningkatan kinerja dan membangun kesepahaman dalam organisasi (Julianry, 2017).

SDM adalah komponen vital dari organisasi, terdiri dari kapasitas mental, fisik, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki individu (Malayu Sp, 2018). Keberhasilan lembaga pemerintah sangat bergantung pada kontribusi SDM yang menjadi aset paling berharga. Menurut Mathis (2021), efisiensi dalam penggunaan keterampilan manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Gustriana (2022) menekankan bahwa kompetensi SDM yang tinggi akan mendorong inovasi dan produktivitas yang berdampak pada peningkatan nilai organisasi.

Evaluasi kinerja Kominfo tahun 2021–2023 menunjukkan variasi capaian antar divisi. Sekretariat Jenderal menunjukkan peningkatan signifikan dari 68% menjadi 76%, namun Direktorat Penyelenggaraan Pos dan Informatika serta Direktorat Sumber Daya Perangkat mengalami peningkatan yang masih terbatas, masing-masing dari 65% ke 74% dan 62% ke 71%. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan yang lebih terarah dan penguatan motivasi kerja. Inspektorat Jenderal dan Badan Pengembangan SDM juga masih memerlukan akselerasi pelatihan, sedangkan Direktorat Aplikasi Informatika serta Badan Aksesibilitas Telekomunikasi dan Informasi menunjukkan peningkatan stabil (70% ke 79% dan 69% ke 77%).

Motivasi kerja sangat memengaruhi produktivitas dan semangat karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Maslow, 2022; Ma'ruf et al., 2019). Penelitian Suparman (2023) dan Komara (2023) juga membuktikan motivasi kerja memengaruhi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, pelatihan berperan penting dalam mengasah kemampuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif (Ranupandjo, 2020; Haryati, 2020). Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis yang menunjang kinerja (Mangkunegara, 2023; Sabrina, 2021; Khairunnisa, 2024).

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya hambatan seperti fleksibilitas jam kerja yang tidak dimanfaatkan optimal, yang menyebabkan keterlambatan pelaksanaan tugas dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, motivasi dan pelatihan perlu menjadi strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Julianry et al., 2017). Dengan dukungan motivasi dan pelatihan yang tepat, Kominfo dapat mendorong transformasi SDM yang berkelanjutan. Dari penjelasan tersebut, peneliti tertarik melakukan pengkajian lebih lanjut melalui skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta”.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM, yaitu akronim dari “manajemen sumber daya manusia”, merupakan sebuah pendekatan yang memandang karyawan sebagai aset organisasi yang paling berharga dalam mencapai tujuannya. Lebih jauh lagi, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai macam tugas yang bertujuan untuk memastikan bahwa HRM dijalankan secara efisien dan efektif untuk kepentingan semua pihak yang terlibat individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

B. Pelatihan

Pelatihan merupakan elemen krusial bagi semua karyawan, baik yang berpengalaman maupun yang baru bergabung, karena berperan penting dalam peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guna mencapai tujuan organisasi. Moeheriono (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam memenuhi sasaran, visi, dan tujuan organisasi, yang sangat bergantung pada kapasitas organisasi dalam mencapainya. Mangkunegara (2023) menyebut pelatihan sebagai pendidikan jangka pendek yang terstruktur untuk memberikan keahlian teknis tertentu. Widodo (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai program yang bertujuan meningkatkan kompetensi melalui perolehan informasi dan keahlian baru secara metodis, sementara Handoko (2022) menambahkan bahwa pelatihan mencakup rekrutmen, penugasan, dan pengembangan staf sebagai bagian dari proses organisasi. Andyani et al. (2022) juga menegaskan bahwa pelatihan ditujukan untuk membentuk sikap, semangat pengabdian, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan bukan sekadar tren, melainkan tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja profesional dan mewujudkan tujuan organisasi.

C Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terkandung dalam diri seorang individu yang mendorong tindakan untuk mencapai tujuan, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal seperti keuntungan finansial (Winardia dalam Ading, 2021). Tingkat motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif, di mana dorongan untuk bekerja menjadi langkah awal dalam mengatasi hambatan mental dan fisiologis (Luthas dalam Aditya, 2021). Mangkunegara (2021) menyebut motivasi yaitu dorongan dari dalam diri individu agar tercapainya tujuan tertentu, sedangkan Veithzal Rivai dalam Rivai (2022) mendefinisikannya sebagai seperangkat keyakinan dan prinsip yang mendorong seseorang mencapai target kerja. Motivasi dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan dan kebutuhan fisiologis, serta memiliki dampak signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, memotivasi karyawan secara tepat merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

D. Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir dari upaya individu atau tim dalam organisasi yang mencerminkan pencapaian tujuan melalui tindakan yang sesuai dengan hukum dan etika, serta mencerminkan sejauh mana tindakan menghasilkan hasil tertentu (Widodo, 2021). Kinerja juga dipandang sebagai hasil dari tugas yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab kerja (Sutrisno dalam Aditya, 2024; Mangkunegara dalam Widya, 2021), serta sejauh mana program organisasi membawa perubahan yang diinginkan (Moeheriono dalam Ronal, 2022). Menurut penelitian S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Nazir (2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan. Hersey dan Blanchard dalam Dania (2024) menambahkan bahwa pencapaian seseorang sangat bergantung pada keinginan dan kemampuan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kompetensi, pengalaman, dan kejujuran individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan dalam waktu yang ditentukan, menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan prosedur pendidikan jangka pendek yang bersifat sistematis dan terencana untuk membantu profesional memperoleh keterampilan teknis guna tujuan tertentu (Mangkunegara, 2023; H. Jeffry & Fitriyan, 2021). Penelitian di PT Asuransi Central Asia Jakarta Barat membuktikan pelatihan memengaruhi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ading Sunarto & Damai Larasati, 2021), sehingga pelatihan dinilai penting untuk meningkatkan kemahiran karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi kerja dipahami sebagai seperangkat keyakinan dan prinsip individu yang mendorong pencapaian tujuan (Veithzal Rivai dalam Rokhimin, 2022), dan menurut H. Jeffry dan Fitriya (2021), terdapat korelasi signifikan antara tingkat motivasi seseorang dengan kinerjanya.

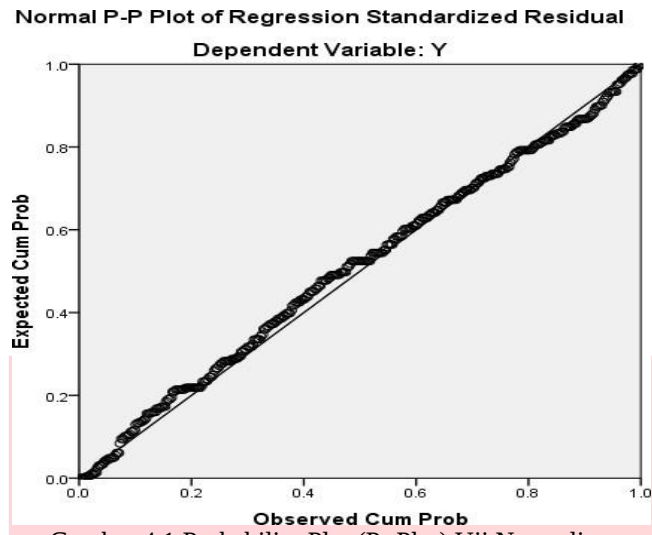
3. Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja

Penelitian oleh Apna dan Hamid (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memengaruhi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, dan temuan serupa diperoleh dari studi H. Jeffry dan Fitroh (2021) terhadap staf PT Bringin Gigantara. Kedua penelitian tersebut menegaskan pentingnya pelatihan dan motivasi intrinsik dalam mendukung kinerja, sehingga instansi pemerintah maupun perusahaan perlu memperkuat kedua aspek tersebut.

III. METODOLOGI PENELITIAN

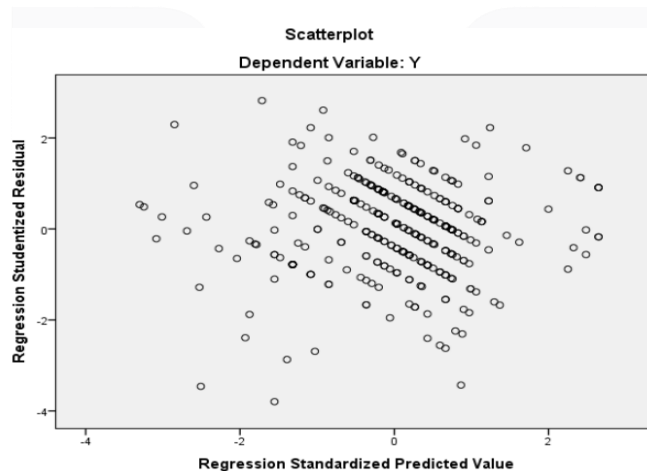
Penelitian ini mengintegrasikan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel yang dianalisis yaitu dengan rumus hitung slovin dengan total sampelnya 351 orang. Survei yang dibagikan kepada para peserta memberikan sebagian besar informasi yang dimanfaatkan untuk menganalisis. Sumber data sekunder termasuk jurnal, situs web, dan sumber daya internal Kementerian Komunikasi dan Informatika. Pengujian validitas dan reliabilitas. Teknis analisis data yang diterapkan yaitu analisis data deskriptif. Data dianalisis dengan metode *Method of Succesive Interval* (MSI). Uji asumsi klasik juga dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan uji hipotesis yang dilakukan adalah uji hipotesis parsial (Uji T), uji hipotesis simultan (F), dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1 Probability Plot (P- Plot) Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan gambar di atas, terlihat data tersebar di sekitaran garis diagonal dan searah dengan garis diagonal dalam grafik histogramnya. Hal tersebut membuktikan pendistribusian normal. Dengan demikian artinya asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresinya.



Gambar 4.2 Grafik Plot Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data 2025

Dari grafik plot tersebut menunjukkan titik-titik tersebut tidak terbentuk polanya secara jelas dan teratur, serta titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang diartikan bahwa tidak adanya Heterokedastisitas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,623	1,605
	X2	0,623	1,605

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Dari tabel di atas membuktikan variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai *tolerance* 0,623 dan VIF bernilai 1,605. Dari temuan pengujian multikolinearitas bisa diartikan bahwasannya tidak adanya multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	.902		5.663	.000
	X1	.132	.034	.131	3.907	.000
	X2	.723	.031	.783	23.375	.000

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Tabel tersebut membuktikan temuan dari uji parsial (T) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial bernilai signifikansi Pelatihan yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya hipotesis diterima dan berarti Pelatihan memengaruhi signifikan pada Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji parsial bernilai signifikansi Motivasi Kerja yakni 0,000 kurang dari 0,05 artinya hipotesis diterima dan berarti Motivasi Kerja memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3806.000	2	1903.000	540.874	.000 ^b
	Residual	1224.395	348	3.518		
	Total	5030.395	350			

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Hasil uji F pada tabel tersebut, diperoleh F hitung yaitu 540,874 yang tingkatan signifikansinya 0.000 (melebihi 0,05) dengan demikian artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja memengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka diartikan bahwa hipotesis diterima yang menyebut bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja memengaruhi simultan pada Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian yaitu meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika Jakarta. Hasilnya membuktikan pelatihan memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,132 (p-value 0,000 < 0,05), meskipun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan motivasi kerja, menandakan perlunya peningkatan kualitas pelatihan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang jauh lebih besar dengan koefisien 0,723 (p-value 0,000 < 0,05), mencerminkan pentingnya faktor internal dan eksternal seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri dalam mendorong kinerja. Secara simultan, pelatihan dan motivasi menjelaskan 75,7% variasi kinerja karyawan (F hitung 540,874; p-value 0,000), menegaskan bahwa kombinasi keduanya menjadi hal utama untuk menjadikan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja secara optimal.

REFERENSI

Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Ariawan (Ed.), Metpen. Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

- Balqis, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Dalam Bentuk Buku Karya Ilmiah, 40. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/213026/slug/pengaruh-motivasi-kerja-dan-work-life-balance-terhadap-kinerja-karyawan-pada-dinas-kesehatan-kabupaten-lebak-dalam-bentuk-buku-karya-ilmiah.html>
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Dematria Pringgabayu, W. H. (2020). MEDIASI KOMPETENSI PEGAWAI DALAM HUBUNGAN ANTARA KNOWLEDGE SHARING DENGAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BANK UMUM SYARIAH. 1(2), 70–78. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/477/352>
- Ekawati, T. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3(1), 43–52. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- FAKHRI, M., NURNIDA, I., WINARNO, A., KURNIA, B., & SURYANA, D. (2020). Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hakiki, R., & Setiana Robith, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA. *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*, 2(3), 310–324. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/4611/3440>
- Informatika, K. K. dan. (2022). 1_3_Spread_LKJ_Kominfo_2022.pdf. <https://www.komdigi.go.id/kinerja/laporan-keuangan/detail?judul=laporan-kinerja-kementerian-kominfo-tahun-2022>.
- Informatika, K. K. dan. (2021). Kominfo.
- Jauhari, A. (2023). Employee Engagement , Compensation , and. 232–240. Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kerja, P. P., Karyawan, K., Wati, Y. R., Baskoro, E., Manajemen, P. S., & Metro, U. M. (2021). 563-Article Text-1272-1-10-20210330 (nas6). 1(2), 198–211.
- Komara, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, 9(2), 175-192.
- Kemkominfo. (2023). Kominfo. <https://www.komdigi.go.id/kinerja/laporan-kinerja>
- Lieus, L., & Suryadarma, U. D. (2023). Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia Pada J&T Express. 3(2), 1316–1320. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/33243>
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 8, No(1), 1–20.
- Mugambi, F. J. (2022). Effect of Employee Rewards on Employee Performance at the Kenya Police Service. *European Journal of Business and Management*, 14(2), 48–51. <https://doi.org/10.7176/ejbm/14-2-06>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurhelivia, N., & Wangdara, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah ...*, 2, 7–16. http://113.212.163.133/index.php/scientia_journal/article/view/2282
- Nandafiriska, I., & Marhandri, D. (2021). JIE E : Jurnal Ilmiah E kotrans & E rudisi. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & E Rudisi EISSN*, 1(2), 38–44.
- Pangarso, A., Winarno, A., Aulia, P., & Ritonga, D. A. (2022). Exploring the predictor and the consequence of digital organisational culture: a quantitative investigation using sufficient and necessity approach. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(3), 370–385. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0516>

- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Risk, C., & George, W. (2020). THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Influence of Supplier Appraisal on Supply. 4(4), 99–106.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada Ptp. Xiv Nusantara Takalar Kab. Takalar. Skripsi : Manajemen, 1–117. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5982-Full_Text.pdf
- Saputra, M. D. ihsan, & Winarno, A. (2024). The Influence of Innovation Leadership on Employee Performance. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 4(1), 20–24. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v4i1.365>
- Sustiyatik, E. (2023). The Effect of Human Resource Training and Development on Increasing Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(11), 7115–7130. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i11-16>
- Wardhana, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi. 6.
- Widhyanti, Ni & Ekasani, Kadek & dewi, I Gusti Ayu. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*. 2. 2253-2269. 10.22334/paris.v2i10.584.
- Wulandari, A. F., Winarno, A., Luturlean, B. S., & Nur, F. (2024). Explaining Gender in Moderating the Effect of Competency, Work Discipline and Job Satisfaction on Lecturer Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 650–663. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.7193>
- Widyaputri, P., & Sary, F. P. (2022). Digital Leadership and Organizational Communication Toward Millennial Employees in a Telecommunication Company. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(4), 157–167. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i4p15>
- Winarno, A., Gadzali, S. S., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2025). Leadership and employee environmental performance: mediation test from model job demands-resources dan sustainability perspective in micro level. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442091>