

## PERAN E-LEARNING TRAINING DAN MOTIVASI PADA KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19

Sofiati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>sofiatibg@gmail.com

Dewi Larasati<sup>2</sup>

<sup>2</sup>[larasdewi24@gmail.com](mailto:larasdewi24@gmail.com)

<sup>1,2</sup>STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

### Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of training through e-learning and work motivation on the performance of the employees of the Regional Office of the Directorate General of Taxes, Yogyakarta Special Region. The population in this study 140 employees. The sampling technique in this study uses purposive sampling technique with a sample of 70 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that in a partial test there was an effect of training through e-learning to performance, there was an effect of work motivation on the performance of the employees of the Regional Office of the Directorate General of Taxes, Yogyakarta Special Region, and simultaneously there was the effect of e-learning training and work motivation on the performance of the employees of the Regional Office of the Directorate General of Taxes. General of Taxes for the Special Region of Yogyakarta. The implications of the research results are discussed later.

**Keywords:** *e-learning training, work motivation, performance*

### PENDAHULUAN

Kondisi pandemi covid-19 kapan berakhirnya belum ada kepastian, aktifitas yang ada di perkantoran berubah kondisi seperti ini berdampak pada pengeloaan Sumber daya manusia (SDM) mengingat SDM memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dalam mewujudkan tujuan instansi. Hal ini karena SDM mampu memberikan nilai yang lebih terhadap sumber daya lainnya dalam pencapaian kinerja . Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. Salah satunya adalah faktor individu yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan dukungan organisasional, dukungan organisasional dalam penelitian ini berupa pelatihan. (Mathis et al., 2015). Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan dapat dilakukan oleh instansi antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan ( Raymond and Michael,2020) .Dengan motivasi yang kuat dan pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja pegawai. Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki oleh pegawai, pegawai akan memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya sesuai tugas dan tanggung jawab dalam bidang

pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu kebutuhan dalam sebuah organisasi. Pelatihan akan meningkatkan kompetensi dari pegawai yang nantinya akan berdampak pada kemajuan organisasi. Pelatihan juga akan menghasilkan sumber daya manusia profesional yang memiliki keterikatan pada organisasi. Berbagai hal tentang manajemen pelatihan di antaranya, aspek penting dalam pelatihan dan pengembangan, analisis kebutuhan, implementasi program, pelatihan bagi pelatih, dan strategi keterikatan pegawai (M. Syamsul Maarif, 2014) Pelatihan pada tahun 2020 di Kanwil DJP Daerah Istimewa Yogyakarta setiap pegawai hanya mengambil 1 (satu) modul pelatihan e-learning (pada situs <http://studia>) via intranet, sedangkan modul yang disediakan sejumlah 12 modul, sehingga peserta pelatihan sangat terbatas, padahal metode e-learning sangat dibutuhkan dalam mengadaptasi kemajuan era digital melalui pemanfaatan dukungan kecanggihan teknologi informasi, e-learning juga salah satu metode pembelajaran yang digunakan dalam pengembangan dan pelatihan. beberapa hasil penelitian melalui media e-learning telah dilakukan diantaranya (Apriani et al., 2021) hasil penelitian mengkaji implementasi pelatihan e-learning yang meliputi proses, perspektif, hambatan dan solusinya, adapun (Zuriyani, 2021) hasil implementasi ditemukannya faktor faktor keberhasilan maupun penghambat e-learning di Diklat Keagamaan Palembang. (Permatasari & Hardiyani, 2018) bahwa e-learning sebagai media pelatihan pengembangan kinerja di KCU BCA, (Sampurnaningsih et al., 2021) pelatihan melalui ekonomi digital sebagai upaya meningkatkan pendapatan; (Batubara, 2018) dalam penelitiannya menggunakan pelatihan e-learning berbasis moodle dengan responden dosen.

Selain program pelatihan e-learning, yang mengacu pada pengembangan SDM yang berkualitas, motivasi juga berpengaruh dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Maslow, 1943). Motivasi berperan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM (Saluy et al., 2019). Motivasi diri menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan kebutuhan diri mulai kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka ada timbal balik antara SDM dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta (Kanwil DJP DIY). Timbal balik yang dimaksud yaitu SDM memperoleh keinginan dan kebutuhan hidupnya dan Kanwil DJP DIY memperoleh hasil dari kerja SDM yang dikerjakan dengan baik secara efektif dan terintegrasi. Kinerja yang belum optimal dapat dilihat dari target Kanwil DJP Daerah Istimewa Yogyakarta yang menunjukkan belum tercapainya target sehingga diperlukan kinerja yang lebih dari pegawai dimana target tahun 2019 sebesar 6,1 Triliun tercapai 5,2 Triliun (86,22%) dan target tahun 2020 sebesar 4,9 Triliun tercapai 4,7 Triliun (94,98%). Sehingga diperlukan upaya agar kinerja pegawai meningkat. Upaya meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan adanya pelatihan e-learning dan motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian (Rahayu & Ruhamak, 2017); (Fachreza et al., 2018); (Teja, 2017); (Pang & Lu, 2018); (Hartono et al., 2019). Berdasarkan permasalahan upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan beberapa perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peningkatan kinerja dalam proses pelatihan dapat dilakukan melalui media e-learning disamping itu untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta di masa pandemi covid-19.

## **Kerangka Teoritis dan Hipotesis**

### **Pengaruh Pelatihan *E-Learning* terhadap Kinerja**

Pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja (Jackson et al (2011)

Pelatihan e learning adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Bernardin & Russell dalam Gomes, 2013:197). Keunggulan E-learning menurut Rosenberg (dalam Okky Mahendra, 2010) Adapun menurut Eko dan Widoyoko (2012) kelebihan e-learning sebagai berikut : (a) Memerlukan biaya yang lebih rendah, (b) Menyediakan akses tak terbatas, (c) Variasi penyediaan konten, (d) Selalu up to date (e) Pembelajaran setiap saat, (f) Universal, (g) Komunitas, (h) Mampu menangani berbagai skala, (i) Meningkatkan layanan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena untuk mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh pelatihan. Pelatihan E- Learning bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki oleh pegawai, pegawai akan memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya sesuai tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya. Hasil penelitian (Saing, 2018); (Zuriyani, 2021) ; (Permatasari & Hardiyani, 2018); (Batubara, 2018); (Rahman et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diambil adalah H1 : Pelatihan e learning berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

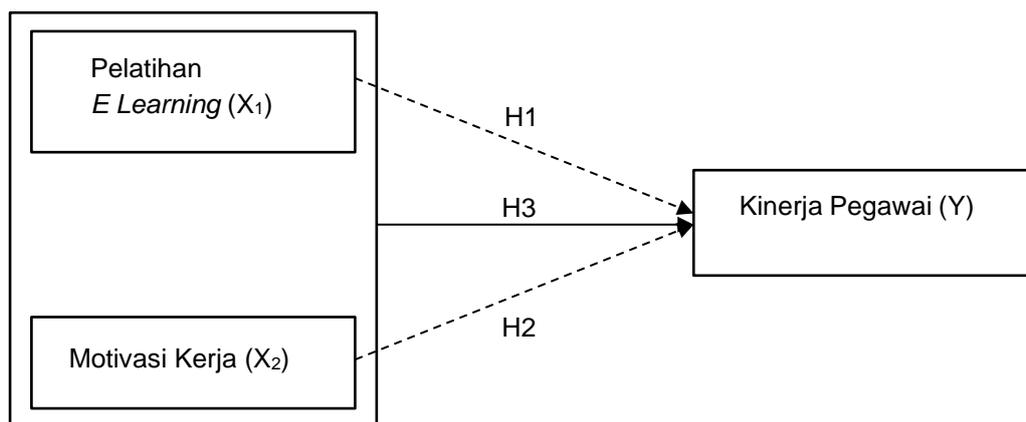
### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja**

Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:113). Motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM. Motivasi diri menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan kebutuhan diri mulai kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka ada timbal balik antara SDM dan instansi. Timbal balik yang dimaksud yaitu SDM memperoleh apa yang menjadi keinginan kebutuhan hidupnya dan instansi memperoleh hasil dari kerja SDM yang dikerjakan dengan baik secara efektif dan efisien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005); Rahman (2016); Fahrianta dan Ghozali (2002); Sitinjak dan Suprayino (2016); Teja (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil sebelumnya maka hipotesis penelitian adalah H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan e-learning dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila pelatihan dan motivasi kerja baik maka hasil kinerja pegawai akan baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:34). Kinerja pegawai yang baik secara keseluruhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan atau target instansi dapat dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Hasil penelitian (Rahmawati, 2019). (Julianry et al., 2017);(Andayani & Makian, 2017); (Shofi'unnafi, 2020); (Saluy et al., 2019); (Sogiana, 2018); (Jazuli & Manalu, 2020); (Saputra, 2018); (Erwin & Suhardi, 2020); (Nolisa & Edalmen, 2021); (Cahyani, 2017); (Hermawati et al., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>3</sub>: Pelatihan *e learning* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.



Gambar.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

H1 : Pelatihan e learning berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Pelatihan e learning dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sujarweni Wiratna, 2015)

### Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat: Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi. 2) Orientasi tanggung jawab. 3) Disiplin. 4) Inisiatif.

### Variabel Bebas

Menurut Bernardin & Russell dalam Gomes (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:113), mengemukakan bahwa motivasi meruakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Pengukuran Variabel**

Data-data yang diperoleh berupa keterangan dan informasi melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang disebarakan dengan metode skor. Pemberian skor dengan menggunakan skala likert 1-5.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu 140 pegawai. Adapun sampel sebanyak 70 pegawai. Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 70 responden.

*Sumber Data Dalam penelitian ini data yang diperlukan diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Wawancara dan Kuesioner kepada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.*

### **Teknik Pengujian Instrumen**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *cronbach alpha* > 0,60. Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2018).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji Heteroskedastisitas persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Basuki & Prawoto, 2016). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja pegawai)

X1 = Variabel Independen (Pelatihan e learning)

X2 = Variabel Independen (Motivasi kerja)

a = Konstanta

### Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji t (*t-test*) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau signifikansi dibandingkan dengan 0,05 (Moleong, 2016)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berdasarkan data karakteristik responden mengenai jenis kelamin seluruh Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat 36 pegawai laki-laki dengan persentase 51% dan 34 pegawai perempuan dengan persentase 49%, dari total 70 pegawai yang bekerja. Hal ini menunjukkan lebih banyak pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, meskipun jumlah pegawai laki-laki dan perempuan hanya selisih sedikit jumlahnya.

Berdasarkan data karakteristik responden mengenai lama bekerja seluruh Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta dikelompokkan kedalam tiga kelompok. Pegawai yang bekerja selama <4 tahun, pegawai yang bekerja selama 5-7 tahun dan pegawai yang bekerja selama >8 tahun. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja selama <4 tahun berjumlah 27 pegawai dengan persentase 38,57%, pegawai yang bekerja selama 5-7 tahun berjumlah 14 orang pegawai dengan persentase 20% dan pegawai yang bekerja selama > 8 tahun berjumlah 29 pegawai dengan persentase 41,43%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja selama >8 tahun paling banyak jumlahnya.

Data pendidikan terakhir seluruh Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi responden dapat disimpulkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD berjumlah 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP berjumlah 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA berjumlah 0 orang dengan persentase sebesar 0%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 6%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 55 orang dengan persentase sebesar 79%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir

S2 berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 15%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

### Deskriptif Variabel Pelatihan

Kuesioner pada variabel pelatihan menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta yang diterima pegawai sangat rendah. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima sangat tinggi, artinya pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tuntutan dari instansi. Berikut tabel skala data:

**Tabel 1**  
**Tabel Hasil Inteprestasi Variabel Pelatihan**

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Rendah	2,60-3,4	5	7
2	Sedang	3,41-4,2	55	79
3	Tinggi	4,21-5	10	14
Total			70	100

Sumber: data primer yang diolah tahun 2021

Dari 70 responden, maka jawaban didominasi oleh jawaban dengan kategori sedang sebanyak 55 responden atau 79%, rendah sebanyak 5 responden atau 7%, tinggi sebanyak 10 responden atau 14%. Dengan kata lain mayoritas responden beranggapan bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki pelatihan sedang. Ini berarti pelatihan yang diberikan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik, yaitu dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan dan tugas tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Kuesioner pada variabel motivasi kerja menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sangat rendah. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sangat tinggi. Berikut tabel skala data :

**Tabel 2**  
**Tabel Hasil Inteprestasi Variabel Motivasi Kerja**

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Rendah	3,25-3,85	14	20
2	Sedang	3,851-4,45	47	67
3	Tinggi	4,451-5	9	13
Total			70	100

Sumber: data primer yang diolah tahun 2021

Dari 70 responden, maka jawaban didominasi oleh jawaban dengan kategori sedang sebanyak 47 responden atau 67%, rendah sebanyak 14 responden atau 20%, tinggi sebanyak 9 responden atau 13%. Dengan kata lain mayoritas responden beranggapan bahwa Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki motivasi kerja sedang. Ini berarti motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik.

### Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kuesioner pada variabel kinerja pegawai menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sangat rendah. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sangat tinggi. Berikut tabel skala data :

**Tabel 3**  
**Tabel Hasil Inteprestasi Variabel Kinerja Pegawai**

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Rendah	3,12-3,72	3	4
2	Sedang	3,721-4,32	58	83
3	Tinggi	4,321-4,94	9	13
Total			70	100

Sumber: data primer yang diolah tahun 2021

Dari 70 responden, maka jawaban didominasi oleh jawaban dengan kategori sedang sebanyak 58 responden atau 83%, rendah sebanyak 3 responden atau 4%, tinggi sebanyak 9 responden atau 13%. Dengan kata lain mayoritas responden beranggapan bahwa Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kinerja sedang. Ini berarti kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan dan tugas tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent*) yaitu pelatihan e learning ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*). Analisa regresi linear berganda ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut tabel dari hasil analisis regresi linier berganda :

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	3.250	.395		8.231	.000					
	x1_pe	.035	.091	.052	3.390	.004	.165	.048	.046	.766	
	x2_motivasi	.174	.100	.233	3.729	.000	.258	.207	.204	.766	

a. Dependent Variable: Y\_kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan dari data tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y' = 3,250 + 0,035X_1 + 0,174X_2$$

Constant = 3,250 artinya apabila tidak ada variabel pelatihan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka kinerja pegawai memiliki nilai constant sebesar 3,250.

b1 = 0,035 artinya apabila variabel pelatihan e learning meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat .

b2 = 0,174 artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat .

### Uji Hipotesis F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel bebas (independen) yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Berikut tabel hasil uji F :

**Tabel 5**  
**Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.329	2	.164	3.476	.002 <sup>a</sup>
	Residual	4.450	67	.066		
	Total	4.779	69			

a. Predictors: (Constant), x2\_motivasi, x1\_pe

b. Dependent Variable: Y\_kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,476 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $3,13 < 3,476$ , dan nilai signifikansi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan e learning ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## Uji Hipotesis t

Berikut tabel hasil uji t dengan uji satu sisi:

**Tabel 6**  
**Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.250	.395		8.231	.000					
x1_pe	.035	.091	.052	3.390	.004	.165	.048	.046	.766	1.306
x2_motivasi	.174	.100	.233	3.729	.000	.258	.207	.204	.766	1.306

a. Dependent Variable: Y\_kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai thitung variabel pelatihan e learning (X1) sebesar 3,390 ( $3,390 > 2,000$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha1 diterima, yang berarti pelatihan e learning berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara positif.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai thitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,729 ( $3,729 > 2,000$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha2 diterima, yang berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara positif.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun hasil uji data koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 <sup>a</sup>	.436	.410	.25771	1.753

a. Predictors: (Constant), x2\_motivasi, x1\_pe

b. Dependent Variable: Y\_kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*R square*) = 0,436, ini berarti variabel pelatihan e learning (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 43,6%. Sedangkan sisanya (100% - 43,6% = 56,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), diketahui besarnya koefisien determinasi ( $R$  square) = 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan e learning ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 43,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 43,6\% = 56,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Uji koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menyatakan bahwa variasi non independent menurut Ghozali (2018) nilai antara 0-1. Hasil 0,436, Nilai  $R^2$  yang berarti bahwa variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi dalam penelitian ini sangat terbatas dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai pajak. Kemungkinan dengan ditambahkan variabel independen yang lain misal komitmen organisasi maka bisa lebih menjelaskan pengaruh terhadap kinerja, lebih atau sampel ditambah.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja pegawai

Uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil uji t membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Batubara, 2018);(Rahman et al., 2020);(Sogiana, 2018);(Apriani et al., 2021);(Cahyani, 2017);(Zuriyani, 2021). Berdasarkan analisis deskriptif variabel pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dalam merespon pelatihan e-learning ini dalam kategori sedang sebanyak 79 persen, artinya bahwa dengan diadakannya pelatihan e-learning tersebut belum maksimal. hal tersebut kemungkinan disebabkan selama pandemic covid-19 kondisi belum kondusif atau berdasarkan pengalaman sebelumnya adanya beberapa hambatan dalam digital ini misal jaringan yang lemah. Namun pelatihan e-learning membantu pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik, dalam menjalankan profesinya sesuai tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya. Secara filosofis Gani (2016) menyatakan bahwa pembelajaran elektronik (*e-learning*) dapat dipahami sebagai: komunikasi, pengutaraan informasi, pelatihan dan pendidikan dalam jaringan (*daring*); penyediaan sekumpulan komponen alat untuk memperluas pengalaman, wawasan, dan nilai belajar sebelumnya (secara konvensional dalam kelas) sehingga mampu menghadapi tantangan perkembangan global; serta pembelajaran secara *online* bukan berarti mengambil alih bentuk dan cara pembelajaran di dalam kelas secara konvensional, namun justru menguatkan mekanisme belajar tersebut dengan improvisasi *content* serta peningkatan pemanfaatan teknologi pelatihan. Rahayu (2010) menyebutkan bahwa *e-learning* memberikan kemudahan peserta pelatihan untuk menuntut ilmu tanpa perlu hadir di kelas secara fisik. Peserta pelatihan dapat berdomisili di mana pun, sedangkan instruktur serta pendidikan yang dijalani bias saja berlokasi berbeda tempat, suatu kota, atau bahkan di belahan negara lain. Hubungan pembelajaran dapat diselenggarakan melalui metode dalam jaringan yang diakses secara *real-time* serta *online* ataupun dilaksanakan secara *offline*. Peserta menimba ilmu menggunakan laptop atau PC di rumah ataupun di kantor melalui pemanfaatan koneksi jaringan lokal atau dengan koneksi

jaringan internet. Peserta pelatihan atau pendidikan juga dapat mengelola secara mandiri waktu untuk belajar, dan pilihan tempat yang memudahkan akses materi pelatihan. Menurut (Zuriyani, 2021) dengan adanya Pandemi COVID-19 ini maka semua aktifitas yang ada di perkantoran negeri maupun swasta berubah melaksanakan pelatihan berbasis e-learning. Implementasi e-learning yang dilakukan terdapat faktor penghambat ada yaitu pengetahuan peserta pelatihan tentang IT, jaringan internet dan motivasi dan komitmen peserta pelatihan. Sedangkan faktor pendukung adalah adanya persiapan yang dilakukan terhadap pelaksanaan pelatihan e-learning, tersedianya jaringan Wifi, adanya uang penggantian kuota untuk peserta pelatihan, widyaiswara dan panitia serta perkembangan zaman yang mendukung pelaksanaan pelatihan berbasis e-learning.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat (Sogiana, 2018) Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil uji t membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini hasilnya juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oblivia & Indriyani, 2013); (Sogiana, 2018); Fahrianta dan Ghozali (2002); Sitinjak dan Suprayino (2016); Teja (2017); (Lantara, 2019); (Hanafi & Yohana, 2017). Berdasarkan analisis deskriptif pegawai dalam merespon variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebesar 67 persen, artinya sebagian besar pegawai belum sepenuhnya memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja di masa pandemic covid-19 ini. Hal ini kemungkinan disebabkan kondisi pandemic yang menjadikan lingkungan bekerja maupun keluarga yang kurang mendukung sebagai akibat merebaknya covid-19 mengingat survey ini dilakukan di bulan Juli 2021 yang mana di Yogyakarta terjadi puncak paparan covid-19. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2007) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja menciptakan semangat dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi demi mencapai apa yang menjadi pemenuhan kebutuhan diri mulai kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

### **Pengaruh Pelatihan e-Learning dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil uji yang diperoleh lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0,000 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini membuktikan bahwa pelatihan e-learning dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulani et al., 2016); (Syamsuri & Siregar, 2018); (Purnamasari, 2019); (Shofi'unnafi, 2020); (Saluy et al., 2019); (Rahmawati, 2019); (Sogiana, 2018). Berdasarkan hasil analisis deskriptif pegawai merespon terhadap adanya pelatihan e-learning sebanyak 79 persen (tertinggi) dan pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk motivasi bekerja sebanyak 67 persen (tertinggi). Sehingga respon yang dalam kategori sedang tersebut membuktikan bahwa adanya pelatihan e-

learning dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa pandemic ini belum sepenuhnya tercapai . Demikian juga dorongan motivasi kerja pegawai di masa pandemic covid-19 ini belum terbentuk secara kuat dan maksimal sehingga kinerja yang dicapai juga belum sesuai target. Hal ini bisa dimaklumi mengingat di masa pandemic ini wajib pajak mengalami penurunan pendapatan sebagai akibat perekonomian yang melemah.

## Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara simultan ada pengaruh pelatihan *e-learning* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

## Saran

Dengan terbuktinya hipotesis pertama maka kinerja pegawai bisa ditingkatkan melalui media pelatihan *e-learning* .Ke depan bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta agar terus meningkatkan lagi frekuensi pelatihan, serta menambahkan jenis-jenis pelatihan *e-learning* yang sudah di lakukan dan harus terus meningkatkan motivasi pegawai dengan terus memberikan peluang yang lebih terbuka bagi pegawai untuk berprestasi dan meningkatkan kenyamanan kondisi lingkungan kerja seperti memberikan ruang kerja yang nyaman kepada pegawai. mengingat di masa pandemic covid -19 ini jangan sampai menurunkan kinerja pegawai yang pada akhirnya menurunkan kinerja dirjen pajak.

## Referensi

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Apriani, E., Syafryadin, Inderawati, R., Arianti, A., Wati, S., Hakim, I. N., & Noermanzah. (2021). Implementing E-learning Training toward English Virtual Lecturers: The Process, Perspectives, Challenges and Solutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(4). <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i04.14125>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan EVIEWS. In PT Rajagrafindo Persada.
- Batubara, H. H. (2018). Pelatihan E-Learning Berbasis Moodle Untuk Dosen-Dosen Universitas Islam Kalimantan Mab Banjarmasin. *Jces | Fkip Ummat*, 1(1). <https://doi.org/10.31764/jces.v1i1.115>
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3).

- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Ghozali. (2018). Ghozali. Uji Koefisien Determinasi. *Journal of Management and Business*, 4(2018).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1). <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2740>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Jazuli, & Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Informasi Kepri. *Jurnal BENING*, 7(1).
- 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*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- M. Syamsul Maarif, L. K. (2014). *Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggusull dan Pemahaman Employee Engagement*. In Bogor: PT. IPB Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4). <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. In *Human Resource Management*.
- Maulani, T. S., Dialysa, F., & Prawirasasra, K. P. (2016). Pelatihan Pembukuan Keuangan Sederhana dan Motivasi Kewirausahaan Pada Kelompok Usaha Makanan RW 02 Kelurahan Neglasari Kecamatan Clbeunying Kaler Bandung. *Jurnal Dharma Bhakti STIE Ekuitas*, 01(01).
- Moleong, L. J. (2016). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya, 1(1).
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>
- Oblivia, V., & Indriyani, R. (2013). Analisa Pengaruh Motivasi Berwirausaha Dan Inovasi Produk Terhadap Pertumbuhan Usaha Kerajinan Gerabah Di Lombok Barat. *Jurnal Agora*, 1 (1)(1).
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1). <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Permatasari, I., & Hardiyani, H. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1). <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.275>

- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI KANTOR CABANG TEBET. *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v4i1.p65-73.2776>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Semarang). *Jurnal Ekonomi IAIN Salatiga*, 11(1).
- Saing, B. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(2). <https://doi.org/10.25105/pdk.v2i2.2465>
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1). <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Sampurnaningsih, S. R., Rahman, F., Manik, C. D., Ludvy, A., & Nani, N. (2021). Pelatihan Untuk Meningkatkan Pendapatan Warga Dengan Ekonomi Digital Yang Kreatif Dan Inovatif Dalam Masa Psbb. *Jurnal Lokabmas Kreatif : Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v2i1.p84-92.9862>
- Saputra, A. J. (2018). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2). <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.478>
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Sogiana, M. B. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kic. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.372>
- Strategic training and development: Raymond A. Noe and Michael J. Tews. (2020). In *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4324/9780203889015-27>
- Sujarweni Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi. In *Metodologi Penelitian*.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP ( Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2). <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Teja, S. G. B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2).
- Zuriyani, E. (2021). Implementasi Pelatihan E-Learning Era Pandemi. *Jurnal Perspektif*, 14(1). <https://doi.org/10.53746/perspektif.v14i1.42>

