



# JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 8 Mei 2024, Revised: 21 Mei 2024, Publish: 23 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam *Systematic Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia)

Netaniel Giovanni<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, [netanielgiovanni@gmail.com](mailto:netanielgiovanni@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

Corresponding Author: [netanielgiovanni@gmail.com](mailto:netanielgiovanni@gmail.com)

**Abstract:** *The Influence of Training, Motivation, and Competency on Employee Performance is a scientific article on literature studies within the scope of HRM. The purpose of this article is to build a hypothesis of influence between variables that will be used in further research. Research objects based on online libraries such as Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. The research method uses a systematic literature review with artificial intelligence (AI) to obtain related research sourced from e-books and open access journals. The analysis uses qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Training influences Employee Performance; 2) Motivation influences Employee Performance; and 3) Competency influences Employee Performance.*

**Keyword:** *Training, Motivation, Competence, Employee Performance.*

**Abstrak:** Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. **Tujuan** artikel ini adalah membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek** riset berdasarkan pustaka daring seperti Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. **Metode** riset menggunakan *systematic literature review* dengan pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) untuk mendapatkan penelitian terkait yang bersumber dari *e-book* dan *open access journal*. Analisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja; dan 3) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja.

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup pencapaian target individu, tetapi juga kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Seiring dengan perkembangan teknologi, dinamika dalam masyarakat, dan peningkatan kebutuhan

layanan yang diharapkan konsumen, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tetap optimal dan relevan dengan tuntutan zaman. Organisasi yang mampu memanfaatkan potensi dan kompetensi pegawainya dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga pada reputasi, loyalitas pelanggan, dan pertumbuhan jangka panjang.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi organisasi. Dengan pemahaman tentang bagaimana pelatihan, motivasi, dan kompetensi memengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan. Penelitian dengan sistematis literature review tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menjadi langkah yang sangat relevan dan penting untuk membangun hipotesis bagi riset selanjutnya sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial yang tepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penulisan artikel ini adalah untuk merumuskan: 1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel *systematic literature review*, yaitu:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menginterpretasikan data-data yang ditemukan di lapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). *Research question* dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan kebutuhan terkait topik penelitian yaitu pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). SLR menurut (Triandini *et al.*, 2019) merupakan istilah yang merujuk pada metode penelitian khusus yang melibatkan pengumpulan dan evaluasi penelitian terdahulu yang relevan dengan topik fokus tertentu. SLR digunakan untuk mengidentifikasi temuan penelitian terdahulu yang terkait, memahami kemajuan ilmu dalam bidang yang dipilih, dan menjelaskan dengan lebih jelas permasalahan penelitian (Wahono, 2016). Hasil pencarian otomatis menggunakan AI kemudian diseleksi untuk menghilangkan duplikasi, dilakukan pemilihan kandidat artikel yang sesuai secara manual dan didapatkan artikel yang relevan (Wahono, 2016).

Kelebihan dalam penggunaan SLR adalah biaya yang dikeluarkan dalam melakukan penelitian umumnya lebih murah daripada melakukan studi lapangan dan hasilnya lebih inklusif serta meyakinkan (Hadi *et al.*, 2020). *Literature Review* digunakan dalam perumusan hipotesis atas pertanyaan penelitian dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja**

Menurut Hermina & Yosepha (2019) dalam (Malik Wicaksono *et al.*, 2022), Kinerja pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi yang diberikan oleh masing-masing anggota organisasi

(Andina & Ali, 2024). Kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif (A. Maulana & Nurwati, 2021).

Secara sederhana kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu atas suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik, serta dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai perusahaan (Pratiwi & Islamuddin, 2024).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Dessler, 2013) adalah:

1. Kualitas (*quality*) yaitu keakuratan, ketelitian, dan penerimaan pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas (*productivity*) yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu waktu.
3. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*) yaitu keterampilan praktis/teknis dan informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Keandalan (*reliability*) yaitu sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya penyelesaian dan tindak lanjut.
5. Ketersediaan (*availability*) yaitu sejauh mana seorang pegawai tepat waktu, mengamati pekerjaan yang ditentukan waktu istirahat/makan, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

## **Pelatihan**

Pelatihan adalah kunci dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja pegawai di era globalisasi yang terus berubah dan kompetitif. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pasar yang dinamis serta mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Boone & Kurtz, 2015). Pelatihan juga berarti memberikan pengetahuan kepada pegawai baik pegawai baru maupun pegawai lama mengenai keterampilan apa yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2013). Selanjutnya dikatakan bahwa pelatihan merupakan program pengembangan SDM yang diarahkan pada pencapaian penguasaan keahlian (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) (Priyono, 2010).

Menurut (Dessler, 2013), dimensi pelatihan yang perlu dipertimbangkan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif mencakup beberapa aspek yaitu Analisis Kebutuhan Pelatihan, Perencanaan Program Pelatihan, Desain Materi Pelatihan, Implementasi Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, dan Umpan Balik dan Pembaruan.

Terdapat tiga komponen standar pelatihan yaitu kinerja (*performance*), standar kinerja yang telah ditetapkan pengukurannya, dan syarat-syarat (*conditions*) dimana kegiatan dapat dilaksanakan (Irianto, 2007).

## **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin '*movere*' yang berarti bergerak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang mengarah pada tujuan atau insentif (Iswan, 2021). Menurut Mangkunegara dalam (Indrajaya, 2023), motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau sering disebut dengan motivasi internal dan dapat juga bersumber dari luar diri sendiri atau disebut juga dengan motivasi eksternal (Hartati, 2020). Pegawai yang termotivasi mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil dan dorongan untuk melakukan yang terbaik apapun proyeknya. Sedangkan pegawai

yang tidak termotivasi akan kurang peduli terhadap kinerja dan hanya bekerja dengan sedikit usaha (Banks, 1997).

Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya (A. Maulana & Nurwati, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, karakteristik tugas, penghargaan atas kinerja, jalur karir, dan komitmen (Nor *et al.*, 2023).

### Kompetensi

Kompetensi ditingkatkan melalui program pengembangan SDM seperti pelatihan (Ibrahim, 2016). Kompetensi dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk yaitu; hard competency dan soft competency. *Hard competency* merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan terdiri dari; pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Sedangkan soft competency merupakan kompetensi yang sulit diamati dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari; motif (*motive*), karakter (*trait*) dan konsep diri (*self concept*) (Darmawan, 2019).

Kompetensi merupakan potensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta yang meliputi motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dari pegawai tersebut, serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Marwati *et al.*, 2023).

### Review Artikel Relevan

Berdasarkan hasil otomasi SLR dengan pemanfaatan AI Scispace. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian adalah “Training, Motivation, Competence, Performance”. Berdasarkan pencarian oleh AI didapatkan 80 artikel dari penelitian terkait. Kelebihan penggunaan AI dalam proses SLR adalah AI tersebut mampu menghasilkan data jurnal terkait berdasarkan kata kunci, penulis, tahun penulisan, metode penelitian, ringkasan abstrak, dan ringkasan hasil penelitian. Hasil tersebut kemudian disintesis dan dipilih 10 artikel relevan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis penelitian. Informasi dari penelitian sebelumnya, serta penjelasan mengenai kesamaan dan perbedaannya dengan penelitian saat ini, telah disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan**

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Pratiwi & Islamuddin (2024)	Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja	H1, H2
2	Yahya et al. (2023)	Kompetensi, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja	H3, H2
3	Hajiali et al. (2022)	Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja	H2, H3
4	Indradewa & Randi (2021)	Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H3
5	Hartati (2020)	Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan	Motivasi dan Kompetensi berpengaruh	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H3

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu signifikan terhadap Kinerja	Persamaan Dengan Artikel Ini terhadap Kinerja	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
6	Agustion (2020)	Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H1, H3
7	Yona & Mutiara (2020)	Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja	Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H1
8	L. H. Maulana et al. (2020)	Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H3
9	Finatariani (2019)	Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	H2, H3
10	Dewanti & Artaya (2019)	Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	H1, H3

Sumber: Data penelitian

Berdasarkan kajian teori maka pembahasan artikel ini adalah melakukan *systematic literature review* hasil rekomendasi artikel terkait oleh AI. Kemudian melakukan analisis pengaruh antar variabel dan merancang strategi penelitian berdasarkan temuan:

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pengembangan pegawai dapat berupa pengembangan secara informal dan formal (Hasibuan, 2020). Pengembangan secara informal dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran secara mandiri baik dalam bentuk membaca buku terkait pekerjaan maupun mempelajari hal lainnya atas keinginan sendiri. Sedangkan pelatihan merupakan pengembangan secara formal dimana pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pelatihan di lembaga-lembaga formal. Pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan sikap pegawai. Pelaksanaan pengembangan dan pelatihan pegawai pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Siagian, 2020).

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Pratiwi & Islamuddin, 2024), (Agustion, 2020), (Yona & Mutiara, 2020) dan (Dewanti & Artaya, 2019).

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai dapat lebih termotivasi apabila percaya bahwa kinerja mereka dihargai (Wibowo, 2007). Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin (Mangkunegara, 2017).

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Pratiwi & Islamuddin, 2024), (Yahya *et al.*, 2023), (Hajjali *et al.*, 2022), (Indradewa & Randi, 2021), (Yona & Mutiara, 2020), (Hartati, 2020), (L. H. Maulana *et al.*, 2020), dan (Finatariani, 2019).



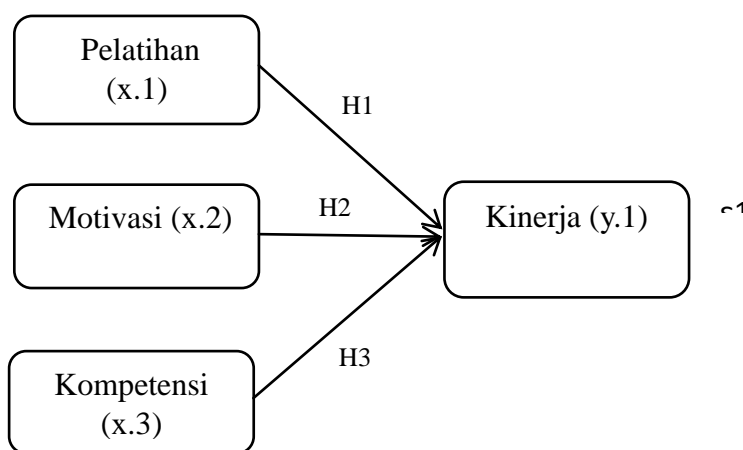
### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan komponen penting keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Hajiali *et al.*, 2022). Kompetensi yang tinggi berkontribusi pada penyelesaian tugas dengan lebih efisien dan efektif. Kinerja organisasi sangat bergantung kepada kompetensi SDM yang ada di dalamnya (Wibowo, 2007).

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Yahya *et al.*, 2023), (Hajiali *et al.*, 2022), (Indradewa & Randi, 2021), (Hartati, 2020), (L. H. Maulana *et al.*, 2020), (Dewanti & Artaya, 2019), dan (Finatariani, 2019).

### Rerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, *systematic literature review*, dan pembahasan atas penelitian relevan, maka diperoleh rerangka konseptual seperti tersaji pada Gambar 1 di bawah ini.



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 1. Rerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat disampaikan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Selain variabel tersebut, masih banyak variabel yang mempengaruhi Kinerja di antaranya adalah:

1. Kompensasi: (Abdullah *et al.*, 2022), (Marlius & Pebrina, 2022), dan (Norawati *et al.*, 2021).
2. Gaya kepemimpinan: (Yahya *et al.*, 2023), (Hajiali *et al.*, 2022), dan (Nugroho, 2022).
3. Komitmen organisasi: (Diansyah *et al.*, 2020), (Ratnasari *et al.*, 2021), dan (Putra & Hendriani, 2020)
4. Disiplin kerja; (Asri & Chanada, 2023), (Hidayat, 2021), (Ubaidillah *et al.*, 2023), (Marlius & Pebrina, 2022), dan (Setiawan *et al.*, 2020).
5. Budaya organisasi; (Susilowati *et al.*, 2020), (Andina & Ali, 2024), dan (Marwati *et al.*, 2023)
6. Kepuasan kerja; (Malik Wicaksono *et al.*, 2022), (Fitriani *et al.*, 2022), dan (Asri & Chanada, 2023)
7. Komunikasi; (Susilowati *et al.*, 2020), (Setiyowati *et al.*, 2022), dan (Yona & Mutiara, 2020)
8. Kepemimpinan; (Meiny O. Manumpil *et al.*, 2022), (Hajiali *et al.*, 2022), dan (Andrianto *et al.*, 2023)
9. Pengembangan karir; (Pratiwi & Islamuddin, 2024), (Sugiarti, 2022), dan (Niati *et al.*, 2021)
10. Lingkungan kerja. (L. H. Maulana *et al.*, 2020), (Sapta *et al.*, 2022), dan (Sinaga & Sofiyani, 2020)

## KESIMPULAN

Berdasarkan teori, hasil *systematic literature review*, dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis riset selanjutnya, yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja;
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja; dan
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.

## REFERENSI

- Abdullah, H., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Makassar, I. (2022). Kompensasi dan kompetensi dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pembiayaan. *JURNAL Edueco*, 106–116.
- Agustion, H. (2020). Determination of Competency, Training, Work Discipline with Motivation as Variable Mediator on Employee Performance Kabupaten Batu District. *Zona Manajemen : Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam*, 10(2), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi , Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1–9.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and ....* <https://www.e-jabt.org/index.php/JABT/article/view/117>
- Asri, D. H., & Chanada, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 445. <https://doi.org/10.35906/jep.v9i2.1730>
- Banks, Lydia. (1997). *Motivation in the Workplace : Inspiring Your Employees*. Coastal Training Technologies Corp.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2015). Contemporary Business. In *John Wiley & Sons, Inc* (The 16th e). John Wiley & Sons, Inc.
- Darmawan, D. (2019). Peranan Motivasi Dan Kompetensi: Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.2032>
- de la Torre-López, J., Ramírez, A., & Romero, J. R. (2023). Artificial intelligence to automate the systematic review of scientific literature. *Computing*, 105(10), 2171–2194. <https://doi.org/10.1007/s00607-023-01181-x>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed). Pearson. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Dewanti, H. E., & Artaya, I. P. (2019). The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 93–101. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.27>
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Distribusi*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/337441669.pdf>
- Finatariani, E. (2019). The Effect Analysis Of Motivation, Competence And Organizational Culture On Employees Performance Of Jakarta Social Department. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2533421>

- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Systematic Review. In *Journal of Psychiatric Research* (Vol. 94, Issue 3). Vivavictory Abadi.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resources Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. In *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/2n42zxdlobhetl4qvf3yq3kbdi/access/wayback/https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/8838/pdf>
- Ibrahim, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fahmis Pustaka.
- Inradewa, R., & Randi, S. (2021). The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment (Case Study Indonesian Government Agencies). *International Journal of Research and Review*, 8(1), 77–89. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210110>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
- Irianto, J. (2007). Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. *Kajian Mandiri Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, 1–46.
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarif. (2022). Review MSDM: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.pdf*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu* .... <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/152>
- Marwati, S., Maryadi, & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *Jurnal The Manusagre*, 1(3), 503–511. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3782>
- Maulana, A., & Nurwati, U. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. *Koaliansi: Cooperative Journal*.
- Maulana, L. H., Sudarijati, & Padilla, H. (2020). Employees performance with the determination of motivation, competence and work environment. *Indonesian Journal of Social Research*, 2(1), 65–75. <https://doi.org/10.30997/IJSR.V2I1.24>



- Meiny O. Manumpil, Kapantow, N. H., & Kaseke, M. M. (2022). Hubungan Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan pada Kinerja Petugas Gizi di Pusat Kesehatan Masyarakat. *E-CliniC*, *10*(1), 106–113.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *BIRCI-Journal*, *4*(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/BIRCI.V4I2.1940>
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance Of Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, *16*(1), 34–48. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & ... (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar .... *Menara Ilmu: Jurnal ...* <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2812>
- Nugroho, S. H. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal Pamator*, *15*(2), 218–234. <https://doi.org/10.21107/pamator.v15i2.18807>
- Pratiwi, A., & Islamuddin. (2024). The Effect Of Job Training , Work Motivation , And Career Development on Employee Performance at PT . Sinar Harapan Roof Kebun Tebeng Bengkulu City. *Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(1), 1283–1292.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9). Penerbit Zifatama Publisher.
- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAM*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2886>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, *5*(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Sapta, I. K. S., Gunantra, I. W., & Widnyana, I. W. (2022). The Role Of Work Competence, Motivation, And Work Environment In Improving Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, *6*(1), 69–86. <https://doi.org/10.21009/jobbe.006.1.07>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. In *Jurnal Mirai Management*. [journal.stieamkop.ac.id. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/716/423](https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/716/423)
- Setiyowati, H., Indrayani, I., Ngiliman, N., & Ngilimun, N. (2022). The Effect of Competence, Communication and Motivation on Perormance of Batam Utara Tax Office’s Employee. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, *2*(1), 181–188. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i1.164>
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, E., & Sofiyani. (2020). Effect of Training, Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT Central Proteina Prima Tbk, Medan. *International Journal of Research*, *7*(8), 281–291. [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.7\\_Issue.8\\_Aug2020/IJRR0035.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.8_Aug2020/IJRR0035.pdf)
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas

- .... In *International Journal of Artificial ...* download.garuda.kemdikbud.go.id.  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2745096&val=10290&titl>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. In *Dimensi*. scholar.archive.org.  
<https://scholar.archive.org/work/uteppauw5nfg7olncoxnkft3y/access/wayback/https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2715/pdf>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2006>
- Wahono, R. S. (2016). Systematic Literature Review: Pengantar, Tahapan Dan Studi Kasus. In *Pengaruh Akupresur Lo4 (he kuk) dan Thai Cong terhadap Tingkat Nyeri Persalinan Kala I pada Ibu Bersalin*. (Vol. 9). <http://romisatriawahono.net/2016/05/15/systematic-literature-review-pengantar-tahapan-dan-studi-kasus/>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & . M. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(2), 295–301. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.13.02.2023.p13435>
- Yona, M., & Mutiara, J. (2020). Effect of Work Motivation, Communication, and Training on Employee Performance At Pt. Parama Tirta Mulya Sejahterah. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 166–179. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3146>