

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN PERIKANAN KABUPATEN SERANG

Neneng Nuraini Afnitasari¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³

nenengnuraini1912@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia menjadi determinan utama efektivitas organisasi pada sektor kelautan dan perikanan. Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang, capaian dua program kinerja tahun 2025 tergolong sangat rendah, masing-masing 25,26 persen dan 31,25 persen, yang mengindikasikan adanya persoalan pada pelaksanaan pelatihan serta rendahnya motivasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja, secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif verifikatif dengan desain asosiatif kausal pada populasi 81 Aparatur Sipil Negara yang terdiri atas pegawai berstatus tetap dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, seluruhnya dijadikan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi, berbantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil menunjukkan pelatihan ($t = 4,411$; sig. 0,000) dan motivasi kerja ($t = 5,743$; sig. 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 124,604$; sig. 0,000) dengan koefisien determinasi sebesar 0,762, artinya 76,2 persen variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan motivasi kerja merupakan prioritas strategis dalam meningkatkan kinerja instansi.

Kata kunci: Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Regresi Linear Berganda.

ABSTRACT

Human resource quality is a key determinant of organizational effectiveness in the marine and fisheries sector. At the Marine and Fisheries Office of Serang Regency, 2025 performance data showed two programs with very low achievement, 25.26 percent and 31.25 percent respectively, indicating problems in training implementation and low employee work motivation. This study aims to determine the effect of training and work motivation, partially and simultaneously, on employee performance. A quantitative, descriptive-verify approach with a causal associative design was applied to a population of 81 civil servants comprising permanent and contract-based public employees, all of whom were used as a saturated sample. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire, validated and tested for reliability, then analyzed using multiple linear regression, partial t-test, simultaneous F-test, and the coefficient of determination, assisted by IBM SPSS Statistics version 27. Results show that training ($t = 4.411$; sig. 0.000) and work motivation ($t = 5.743$; sig. 0.000) each have a positive and significant partial effect on employee performance, with work motivation contributing the more dominant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 124.604$; sig. 0.000), with a coefficient of determination of 0.762, meaning 76.2 percent of the variance in employee performance is explained by the two variables. These findings confirm that improving training quality and strengthening work motivation are strategic priorities for enhancing institutional performance.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance; Multiple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Sektor kelautan dan perikanan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi nasional Indonesia. Pada triwulan III tahun 2024, pertumbuhan PDB sektor ini mencapai 2,25 persen, dengan kontribusi subsektor perikanan terhadap PDB

nasional tercatat 2,54 persen atau senilai Rp407 triliun (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2024). Meskipun menunjukkan tren positif, kontribusi sektor ini terhadap PDB selama 2015-2023 hanya berkisar 2,5-2,8 persen, angka yang dinilai belum sebanding dengan potensi sumber daya perairan yang dimiliki Indonesia (DFW Indonesia, 2024). Salah satu faktor yang turut menentukan belum optimalnya capaian tersebut adalah kualitas sumber daya manusia aparatur pengelola sektor ini, termasuk pegawai di tingkat pemerintah daerah.

Data capaian kinerja program Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang tahun 2025 menunjukkan bahwa dari lima program utama, dua program berada pada kategori sangat rendah, yaitu Program Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan dengan capaian 25,26 persen, serta Program Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan dengan capaian 31,25 persen. Rendahnya capaian pada kedua program tersebut mengindikasikan adanya persoalan pada pelaksanaan tugas di tingkat pelaksana, yang antara lain bersumber dari belum optimalnya pelatihan pegawai serta rendahnya motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Pelatihan merupakan komponen inti manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kapabilitas pegawai secara sistematis dan berkelanjutan (Dessler, 2020), sedangkan motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2023). Kajian pada instansi teknis sektor kelautan dan perikanan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan teknis berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai (Ella Nikita et al., 2025), sementara pelatihan dan motivasi sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah lain (Woru et al., 2023). Meskipun demikian, penelitian-penelitian terdahulu umumnya berfokus pada sektor swasta atau instansi umum di daerah lain, dan belum secara spesifik mengkaji konteks instansi teknis sektoral seperti Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang yang memiliki karakteristik geografis pesisir dan kebutuhan teknis tersendiri. Terdapat pula inkonsistensi temuan antarpelitian terdahulu mengenai kekuatan pengaruh pelatihan terhadap kinerja, yang memperkuat urgensi kajian pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang. Penelitian ini bertujuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut, dan diharapkan bermanfaat secara teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta secara praktis sebagai bahan masukan bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang dalam merancang kebijakan pelatihan dan peningkatan motivasi kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan organisasi, yang dinilai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, serta selaras dengan tanggung jawab, standar, norma, dan prosedur kerja yang berlaku (Mangkunegara dalam Budiasa, 2021). Bernardin dan Russell (1993) menguraikan kinerja pegawai ke dalam enam indikator, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan komitmen kerja. Kualitas sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2019), sehingga kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya tata kelola organisasi yang efektif, efisien, dan berdaya saing tinggi.

Pelatihan

Pelatihan adalah komponen inti fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kapabilitas pegawai secara sistematis dan berkelanjutan, yaitu upaya yang disengaja dan terencana untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam konteks tempat kerja (Dessler, 2020; Danes et al., 2024). Mangkunegara (2017) dalam Woru et al. (2023) menguraikan indikator pelatihan meliputi tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan. Pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran dan sesuai kebutuhan teknis instansi merupakan faktor penentu peningkatan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan (Ella Nikita et al., 2025; Astuti et al., 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya, sehingga menjadi variabel yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen kinerja (Robbins & Judge, 2023). Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1943) dan Teori Dua Faktor (Herzberg et al., 1959) secara konsisten menjelaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik pegawai berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hasibuan (2019) dalam Adeina Sri Nining et al. (2023) menguraikan indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Penelitian Relevan dan Kerangka Berpikir

Penelitian Woru et al. (2023) pada Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua menemukan bahwa pelatihan dan motivasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hosen et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan komitmen organisasi secara bersama-sama menjadi prediktor signifikan kinerja kerja pegawai. Sebagian studi lain melaporkan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak dimediasi oleh variabel lain seperti pengembangan karier (Rajagukguk et al., 2024), sehingga kekuatan pengaruh pelatihan terhadap kinerja tetap perlu dilihat sesuai konteks organisasi masing-masing.

Merujuk pada kajian teori dan penelitian relevan tersebut, kerangka berpikir penelitian ini menempatkan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, sejalan dengan model manajemen kinerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan investasi pada pelatihan dan motivasi sebagai determinan utama kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2019).

Hipotesis Penelitian

- H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang.
- H3: Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif verifikatif dengan desain asosiatif kausal (Sugiyono, 2022; Sekaran & Bougie, 2019), yang bertujuan menguji secara empiris pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berjumlah 81 orang, terdiri atas 41 Pegawai Negeri Sipil dan 40 Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja paruh waktu. Mengingat jumlah populasi berada di bawah 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (sangat setuju hingga sangat tidak setuju, bobot 5-1) yang dilengkapi wawancara terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian, Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan laporan realisasi program (Sugiyono, 2022). Instrumen kinerja pegawai disusun berdasarkan enam indikator Bernardin dan Russell (1993), instrumen pelatihan berdasarkan enam indikator Mangkunegara (2017), dan instrumen motivasi kerja berdasarkan lima indikator Hasibuan (2019). Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai minimal 0,70 (Bougie & Sekaran, 2025).

Sebelum pengujian hipotesis, data diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat, seluruhnya diolah dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 81 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (72,8 persen), berusia 31-50 tahun (70,4 persen), berpendidikan terakhir Strata Satu (63,0 persen), berstatus ASN/PNS (50,6 persen) dan PPPK (49,4 persen) secara relatif seimbang, serta memiliki masa kerja 2-5 tahun (39,5 persen) dan lebih dari 10 tahun (37,0 persen). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi pegawai pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga persepsi yang diberikan diharapkan dapat merepresentasikan kondisi aktual pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang.

Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Seluruh butir instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 pada kedua variabel bebas, serta uji Glejser menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	15,581	3,426	-	4,548	0,000
Pelatihan (X1)	0,392	0,089	0,400	4,411	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,378	0,066	0,521	5,743	0,000

Sumber: hasil pengolahan data dengan IBM SPSS Statistics versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,581 + 0,392X_1 + 0,378X_2$. Koefisien regresi kedua variabel bebas bernilai positif, yang berarti peningkatan pelatihan maupun motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai Beta motivasi kerja (0,521) lebih besar daripada pelatihan (0,400), yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi relatif lebih besar terhadap variasi kinerja pegawai dibandingkan

pelatihan.

Tabel 2 Hasil uji kelayakan model dan koefisien determinasi

Model	F	Sig.	R	R Square
Regresi	124,604	0,000	0,873	0,762

Sumber: hasil pengolahan data dengan IBM SPSS Statistics versi 27 (2026)

Uji Hipotesis

Uji t pada taraf signifikansi 5 persen dengan t tabel 1,991 menunjukkan nilai t hitung pelatihan sebesar 4,411 (sig. 0,000) dan motivasi kerja sebesar 5,743 (sig. 0,000), keduanya lebih besar daripada t tabel dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1 dan H2 diterima: pelatihan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Uji F pada taraf signifikansi 5 persen dengan F tabel 3,11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 124,604 (sig. 0,000), lebih besar daripada F tabel dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H3 diterima: pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,762 menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,2 persen variasi kinerja pegawai, sedangkan 23,8 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan pandangan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif (Mangkunegara dalam Budiasa, 2021), serta konsisten dengan temuan Woru et al. (2023) pada instansi pemerintah lain. Mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pelaksanaan pelatihan, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan instansi telah mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang perlu terus meningkatkan kualitas program pelatihan, baik dari aspek materi, metode, maupun kesesuaiannya dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi relatif paling dominan di antara kedua variabel bebas, sejalan dengan pandangan Hasibuan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, serta mendukung temuan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah (Umar & Norawati, 2022). Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan disiplin kerja yang lebih baik, sehingga instansi perlu memperkuat motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara simultan, hasil penelitian menegaskan bahwa investasi pada pelatihan dan penguatan motivasi kerja merupakan dua strategi yang saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sejalan dengan model manajemen kinerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan keduanya sebagai determinan utama kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2019). Nilai koefisien determinasi sebesar 76,2 persen menunjukkan model penelitian ini memiliki kemampuan penjelas yang kuat, meskipun sebagian variasi kinerja pegawai tetap dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, maupun disiplin kerja, yang perlu dikaji pada penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal. Pertama, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (t hitung 4,411 > t tabel 1,991; sig. 0,000), sehingga H1 diterima. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (t hitung 5,743 > t tabel 1,991; sig. 0,000), sehingga H2 diterima, dengan kontribusi relatif lebih dominan dibandingkan pelatihan. Ketiga, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 124,604 > F tabel 3,11; sig. 0,000) dengan koefisien determinasi 0,762, sehingga H3 diterima.

Temuan ini memberikan implikasi teoretis berupa dukungan empiris terhadap model manajemen kinerja yang menempatkan pelatihan dan motivasi kerja sebagai determinan utama kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Secara praktis, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Serang disarankan mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta memperkuat motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan objek yang terbatas pada satu instansi teknis di tingkat kabupaten serta model yang hanya melibatkan dua variabel bebas, sehingga 23,8 persen variasi kinerja pegawai belum terjelaskan. Penelitian selanjutnya direkomendasikan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain dengan jumlah responden yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Astuti, A., Sari, R., & Rahmat, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Takalar. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4). <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.228>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2025). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Danes, P. P., Larasati, M., & Soesanto, H. (2024). Education and training for a sustainable Indonesian workforce: A literature review. *Research Horizon*, 4(4), 251-260.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- DFW Indonesia. (2024). *Kontribusi sektor kelautan dan perikanan terhadap PDB nasional 2015-2023*. Destructive Fishing Watch Indonesia.
- Ella Nikita, Rahmawati Umar, & Muhammad Irwin. (2025). Analisis pengaruh kompetensi dan pelatihan teknis terhadap penilaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. *Macakka Journal of Management Studies*, 1(2), 390-406.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Aziz, M. F. A., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2024). *Laporan pertumbuhan PDB sektor kelautan dan perikanan triwulan III tahun 2024*. KKP.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Rajagukguk, P., Isoni, I., Supriadi, D., & Sudarmono Hadi, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4659>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Alfabeta.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Woru, M. B., Agustinus, J., & Thane, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Ba Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JEP3D (Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah)*.