

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 12, halaman 403-410
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10443646)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10443646>

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

**Devin Alexander¹, Ivan Kwanto², Bryan Kaymanage Kheng³, Rizky Wijaya⁴,
 Dhaniel Whizztyo Saputra⁵**

¹⁻⁴ Program Studi S1 Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas

Email: Devinnalexander03@gmail.com¹, Ivankwanto90@gmail.com², bryankayr35@gmail.com³,
rizkywijaya2912@gmail.com⁴, dwhizztyo145@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak motivasi kerja, pelatihan, terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di berbagai departemen perusahaan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berdedikasi, sementara pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja, pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi. Dengan memperkuat motivasi, memberikan pelatihan yang relevan, dan mengakui prestasi karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan program motivasi dan pelatihan yang efektif, serta mempertimbangkan insentif penghargaan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM

Kata kunci: *Motivasi kerja, pelatihan, kinerja karyawan*

Article Info

Received date: 30 November 2023

Revised date: 12 December 2023

Accepted date: 25 December 2023

PENDAHULUAN

Sebagian besar perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan. dasarnya memperoleh laba dalam jangka panjang, terdapat faktor yang mendukung yaitu kepuasan pelanggan karna dengan adanya loyalitas dari konsumen untuk terus menjadi pelanggan setia akan mempengaruhi berlangsungnya kehidupan perusahaan tersebut. Salah satu faktor pendukung kepuasan pelanggan adalah kinerja karyawan yang baik. Selain itu, hubungan antara perusahaan dan karyawan hendaknya harus terjalin dengan baik sehingga kegiatan operasional dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Kualitas pekerjaan karyawan akan berkorelasi dengan motivasi kerja yang tinggi. Harianto, dari Vigo, 2023, menemukan bahwa memberikan motivasi yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Dia juga menemukan bahwa membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan adalah bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan. Peryuda, Selima, 2022, menemukan bahwa nilai signifikan variabel kualitas SDM sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kedua variabel berdampak positif dan signifikan pada kepuasan pelanggan. Karyawan tidak akan mencapai hasil yang optimal jika kinerja mereka hanya bergantung pada mesin produksi tanpa mempertimbangkan faktor manusia. Dalam suatu organisasi perusahaan, elemen manusia yang berbakat dan bertanggung jawab harus diingat.

Seorang karyawan di perusahaan tidak semata-mata termotivasi untuk mendapatkan gaji yang lebih gede dan insentif dari perusahaan untuk menggabai prestasi yang lebih baik. Komponen ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan dan berdampak pada produktivitas kerja yang optimal (Henry Simamora, 2003: 165). Tidak ada satu kriteria yang tepat untuk merefleksikan kinerja, karena "kinerja individu" berbenturan pada "kinerja kelompok", yang "selanjutnya" bersabung pada "kinerja organisasi".

METODE

Jenis dan Sifat Penelitian

Artikel yang akan saya tulis ini akan menggabungkan metode penelitian campuran; menggunakan studi kasus, yang sangat bermanfaat untuk memahami hubungan antara berbagai faktor, dan pendekatan kuesioner dasar untuk pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja UMKM di Kota Palembang, yang jumlahnya tidak diketahui. Dalam metodologi penelitian, teknik pengambilan sampel non-probabilitas digunakan untuk menentukan ukuran sampel.

Teknik Sampling

Non-probability sampling, yang menekankan pada pengumpulan data berdasarkan kriteria untuk mendapatkan sampel yang sesuai untuk mencapai tujuan penelitian, adalah pendekatan yang digunakan untuk mengambil sampel. Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono dalam (Lenaini, 2021), sampel dipilih dengan mempertimbangkan beberapa faktor.

Sumber Data

Data primer, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pekerjaan, dikumpulkan secara langsung dari responden. Formulir online Google akan digunakan untuk mendistribusikan kuesioner untuk sementara waktu guna mengumpulkan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui penyebaran pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada para pekerja UMKM di Kota Palembang. Setiap pernyataan pada kuesioner yang digunakan masuk akal dalam kaitannya dengan topik penelitian dan memberikan respon yang koheren terhadap uji hipotesis.

Metode Analisis Data Analisis Deskriptif

Statistik, deskriptif didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dan digunakan untuk dipelajari setelah dianalisis dengan maksud untuk digunakan sebagai bahan penelitian (Sugiono, 2019: 206). Apakah variabel yang digunakan masuk ke dalam kategori yang telah disebutkan sebelumnya. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Kausalitas Data

Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas data. Ketika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk menunjukkan hasil yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner dianggap valid. Derajat kebebasan ($df = n - k$), dimana n adalah seluruh sampel dan k adalah total variabel, digunakan untuk membandingkan nilai r yang dihitung dengan r tabel untuk melakukan pengukuran. Nilai r tabel:

1. Apabila r hitung $> r$ tabel (sig. 0,05 maka variabel tersebut dianggap valid).
2. Apabila r hitung $< r$ tabel (sig. 0,05 maka variabel hitung tidak valid)

Uji Reliabilitas

Ketika pengkajian dilakukan berkali – kali menggunakan soal dan alat ukur yang sama, maka pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten jawaban kuesioner yang dibuat. (Priyanto, 2018). Jika $\alpha > 0,6$, keputusan data yang dapat dipercaya dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha (α) dengan menggunakan aplikasi SPSS

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menunjukkan apakah pada model regresi, variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Teknik uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji normalitas (Hatma dan Nainggolan, 2021). Persyaratan pengujiannya adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas membantu menetapkan ada atau tidak korelasi antar variabel independent pada model regresi. Menguji ini didasarkan pada nilai VIF, disebut jika nilai 3 $VIF < 10$ serta nilai toleransi mendekati 1 maka tidak ada fenomena multikolinearitas (V. W Surjarweni, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah perbedaan nilai residual dari penelitian yang berbeda mirip satu sama lain. Point cloud dari hasil perhitungan SPSS diperiksa untuk melakukan uji ini (Sabrudi dan Suhendra, 2019).

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linear Berganda

Berguna sebagai mengetahui dampak dari tiga variabel independen terhadap variabel dependen: Motivasi kerja (x_1), pelatihan (x_2), dan kinerja karyawan (Y). Penurunan ini dibangun:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Subjek variabel dependen

a = Nilai Konstanta

$b_1 \dots b_2$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independent yaitu motivasi kerja

X_2 = Variabel independent yaitu pelatihan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan pengujian ini adalah guna mengukur berapa persen kontribusi pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dimulai pada 0 – 1.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk memastikan apakah sendiri-sendiri variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak, maka digunakan uji t. Menurut Winarno dan Andjarwati (2019), uji t akan memastikan pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun terpisah, dari koefisien variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai patokan tes ini adalah:

H_0 di terima serta H_a di tolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 di tolak serta H_a di terima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Uji F (Simultan)

Menguji F memungkinkan guna mengetahui apakah setiap variabel independent dalam penelitian mempunyai pengaruh simultan kepada variabel dependen (Manoy et al., 2021). Tolak ukur yang dipakai adalah:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak serta H_a di terima.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima serta H_a di tolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kausalitas Data

Uji Validitas

Menguji validitas memiliki tujuan untuk menguji setiap pernyataan yang dipakai dimasing-masing variabel seperti Motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2), serta kinerja karyawan (Y) dengan memakai software IBM SPSS versi 22.

X_1

Indikator	Nilai signitifkan	Nilai signitifkan	keterangan
T1.1	0.000	0.05	Valid
T1.2	0.000	0.05	Valid
T1.3	0.000	0.05	Valid
T1.4	0.000	0.05	Valid
TX1	0.000	0.05	valid

Berdasarkan nilai signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel X_1 tersebut memiliki tingkatan signifikansi dibawah dari 0,05.

X2

Indikator	Nilai signitifkan	Nilai signitifkan	Keterangan
T2.1	0.000	0.05	Valid
T2.2	0.000	0.05	Valid
T2.3	0.000	0.05	Valid
T2.4	0.000	0.05	Valid
T2.5	0.000	0.05	Valid
T2.6	0.000	0.05	Valid
TX2	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan nilai signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel X2 tersebut memiliki tingkatan signifikansi dibawah dari 0,05.

Y

Indikator	Nilai signitifkan	Nilai signitifkan	keterangan
Y1	0.000	0.05	Valid
Y2	0.000	0.05	Valid
Y3	0.000	0.05	Valid
Y4	0.000	0.05	Valid
Y5	0.000	0.05	Valid
TY	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan nilai signifikansi menguji validitas, mendapatkan hasil jika variabel Y tersebut memiliki tingkatan signifikansi dibawah dari 0,05. Dari ketiga tabel terlampir memiliki kesimpulan kalau seluruh poin yang dilaporkan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menguji reliabilitas penelitian memakai teknik Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi kerja	0.784	4
pelatihan	0.834	6
kinerja karyawan	0.797	5

Sumber: Data di olah, IBM SPSS versi 22

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas. Setiap pernyataan variabel memiliki tingkat kredibilitas atau reliabilitas yang tinggi ditemukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dibuat sebagai menentukan gimana bentuk data penelitian berdistribusi secara normal, data yang bagus adalah data yang polanya sebanding dengan distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji one - sample Kolmogorov - Smirnov.

Normalitas

Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{a,d}

Berdasarkan hasil menguji normalitas tergapai nilai signifikan terbilang $0,200 > 0,05$ artinya'sisa nilai penelitian terdistribusi'dengan'normal

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan guna menunjukkan terdapat sebuah korelasi atau nggak antar variabel independent pada penelitian yang dilakukan.

keterangan	tolerance	vif
Motivasi kerja	0.679	1.472
Pelatihan	0.679	1.472

Tabel diatas memberitahukan jika nilai toleran dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Menguji Heteroskedastisitas

Dengan menguji ini memungkinkan anda melihat terdapat beberapa residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain.

Model	B	T	Sig
Constant	0.729	3.354	0.001
Tx1	0.315	2.267	0.027
Tx2	0.286	2.418	0.018

Pada penelitian eksperimen heteroskedastisitas didapatkan x1 (0,027) serta x2 (0,018) mempunyai nilai yang besar dari pada 0,05 berarti bisa diambil kesimpulan jika X1 dan heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji ini adalah untuk menunjukkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencapai tujuan ini, persamaan regresi akan digunakan.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.729	2.603		3.354	.001	
	tx1	.315	.139	.285	2.267	.027	.679
	tx2	.286	.118	.304	2.418	.018	.679

a. Dependent Variable: ty

$$Y = 8.729 + 0.315X_1 + 0.286X_2$$

Didapatkan nilai konstanta (α) 8.729, koefisien β_1 0,315, koefisien β_2 0,286. Nilai koefisien regresi ,286. Nilai koefisien regresi mengasah fakta bahwa setiap variabel mempunyai hubungan lebih terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

model	Adjusted square	r
1	0.250	

Dengan menggunakan skala likert dengan data TX1, TX2 dan menggunakan metode R-squared fitting, nilai R-squared fitting diperoleh, dengan hasil 0,250. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (x1,x2) terhadap dependen (y1) adalah 25%, dan 75%

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Supaya memberikan besar pengaruh beberapa variabel independen (X1,X2) pada variabel dependen (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah, dilakukan uji t. Nilai mean variabel dan nilai yang diharapkan berbeda dengan uji t. Dalam proses pengambilan keputusan, ketentuan adalah:

model	t	sig
Constan	3.354	0.001
Tx1	2.267	0.027
Tx2	2.418	0.018

Hasil uji T untuk variabel x1 mendapatkan 0.027, yang merupakan nilai lebih kecil dari 0.05, yang memberitahu bahwa variabel x1 memengaruhi y1. Sementara itu, hasil uji T untuk variabel x2 mendapatkan 0.018, yang merupakan nilai di bawah 0.05, menunjukkan bahwa variabel X2 tidak memengaruhi y1.

Uji F (Simultan)

Menguji F supaya tahu pengaruh dari variabel independent (X1, X2, serta X3) kepada variabel dependen (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.366	2	46.183	12.657	.000 ^b
	Residual	248.113	68	3.649		
	Total	340.479	70			

a. Dependent Variable: ty

b. Predictors: (Constant), tx2, tx1

Menguji F diinterpretasikan menggunakan Analysis of Variance = ANOVA): menunjukkan bahwa nilai stres kerja sebesar 92.366 > 2,6283327 artinya jika Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000<0,05 Ini mengunjukan H0 di tolak serta Ha di terima berarti beban pekerjaan serta lingkungan pekerjaan variabel memiliki pengaruh stimulasi, berpengaruh positif serta signifikan kepada tingkatan dari kinerja karyawan pegawai UMKM di Kota Palembang.

PEMBAHASAN**1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Karena mereka melihat hubungan langsung antara upaya mereka dan hasil yang dicapai, mereka merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik. Faktor kedua adalah peningkatan kehadiran dan keterlibatan karena pekerjaan yang mereka lakukan mempengaruhi kualitas kerja mereka untuk datang ke tempat kerja, faktor terakhir adalah Peningkatan Retensi Karyawan. Ini mungkin terjadi karena karyawan yang termotivasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berarti lebih sedikit pergantian karyawan dan lebih banyak karyawan yang tetap setia pada perusahaan.

2. Pembahasan tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan

Peningkatan Keahlian dan Pengetahuan dapat dilakukan melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih efektif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang kedua adalah peningkatan Kemandirian dan Percaya Diri dapat terjadi karena Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang ada. poin ketiga ialah meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan seorang Karyawan yang diberi pelatihan sering merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara lebih baik, faktor ketiga ialah Adaptasi terhadap Perubahan Di era di mana perubahan teknologi dan tren industri terjadi dengan cepat, pelatihan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Mereka dapat memperoleh pengetahuan tentang teknologi baru atau praktik terkini yang memungkinkan mereka untuk tetap relevan, faktor yang keempat ialah Peningkatan Retensi Karyawan sebab Karyawan yang diberi peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka cenderung merasa lebih terikat pada perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan bakat-bakat berharga di perusahaan, faktor yang terakhir adalah Peningkatan Kinerja Tim peningkatan kinerja tim dilakukan karena Pelatihan tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga dapat memperkuat kinerja tim secara keseluruhan. Ketika anggota tim memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sama, mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif bersama-sama.

SIMPULAN

Dengan 80 responden sasaran karyawan pada UMKM di kota Palembang, bisa disimpulkan:

1. Motivasi kerja dapat memengaruhi secara istimewa kepada kinerja karyawan umkm di kota Palembang
2. Pelatihan juga dapat memengaruhi lebih signifikan kepada kinerja karyawan umkm di kota Palembang karena sudah ada ilmu pengajaran dari tempat ia bekerja.

Saran

Karena dalam penulisan yang saya tulis masih terdapat berbagai kekurangan, maka peneliti bisa menyarankan penelitian selanjutnya seperti:

1. Penelitian ini dapat dilakukan hanya di Kota Palembang, tetapi penelitian selanjutnya dapat dilakukan di daerah lain juga, bukan hanya di kota Palembang, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik daripada yang saya tulis.
2. Identifikasi Kebutuhan Karyawan karena hasil penelitian bisa membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan motivasi dan pelatihan karyawan secara spesifik. Ini dapat mencakup jenis pelatihan yang dibutuhkan dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi mereka.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>
- Amiruddin; Zahra. (2016). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOPI TUNAH KOLAK JAYA DI KECAMATAN BEBESAN KABUPATEN ACEH TENGAH. 01, 1–23.
- Arie Maharani, Niken; SM Laksono, S. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol. XX(X), 272–279. <https://doi.org/10.16383/j.aas.2018.cxxxxxx>
- Hardiasyah; Mas, N. (2019). FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Heriani Puspa Kartika, Ratih Hesty Utami P, & Rr. Hawik Ervina Indiworo. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan JNT Express Kota Rembang Tahun 2022. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 185–196. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.710>
- Perwita, A. D., Nurmalina, R., & Affandi, J. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat Dan Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 102–112. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.1.102>
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. *eCo-Buss*, 5(3), 818–830. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.565>
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan. In *Skripsi*. https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1200/1/SKRIPSI_ENGGA_MARDIANA_SAF_AH.pdf
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf> 12
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding*

- Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 154–159.
- Suwitho. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id*, 19(2), 229–242.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/258/263>
- Vigo Hariyanto, Theofilus Samalelo, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.