



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok

Sheviana Zulfa Awaliya¹, Isnurrini Hidayat Susilowati²

^{1,2} Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

sheviana22@gmail.com, isnurrini0827@gmail.com

Alamat: Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi penulis: sheviana22@gmail.com

Abstract. *This research aims to see the effect of training and work motivation on employee performance partially and simultaneously. The sample taken for data collection was the entire population in the company, namely 66 respondents. This research is quantitative research by testing hypotheses using SPSS 25. The results of the t test research (partial) on the training variable show t count $3.235 \geq t$ table 1.669 and a significant value of $0.002 \leq 0.05$, meaning that the training variable partially and significantly influences employee performance in PT Andika Rajawali Indoserpis Depok City. The results of the t test research (partial) on the work motivation variable show that the t count is $4.599 \geq t$ table 1.669 and the significant value is $0.000 \leq 0.05$, meaning that the work motivation variable partially and significantly influences employee performance at PT Andika Rajawali Indoserpis, Depok City. Based on the SPSS 25 output results, the results of the F test research (simultaneous) show that the calculated F value is $43.124 \geq F$ table 3.14 and the significant value is $0.000 \leq 0.05$. So it can be concluded that training (X1) and work motivation (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).*

Keywords: *Training, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sampel yang diambil untuk pengumpulan data adalah semua populasi yang ada di perusahaan yaitu sebanyak 66 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian uji t (parsial) pada variabel pelatihan menunjukkan t hitung $3.235 \geq t$ tabel 1.669 dan nilai signifikan $0.002 \leq 0.05$, artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. Hasil penelitian uji t (parsial) pada variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung $4.599 \geq t$ tabel 1.669 dan nilai signifikan $0.000 \leq 0.05$, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. Berdasarkan hasil output SPSS 25, hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung $43.124 \geq F$ tabel 3.14 dan nilai signifikan $0.000 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan

tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pada karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis pelatihan kerja diberikan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja sumber daya manusia yang ada dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan. Adapun jika karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok melakukan pelatihan kerja secara berkala dan tepat sasaran akan mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan yang berefek juga pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berpikir. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk yang bekerja di PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. Oleh karena peran penting tersebut, pengembangan karir karyawan harus ditingkatkan.

Adapun tujuan penelitian dari pengaruh perancangan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.

2. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan untuk memeriksa hipotesis yang telah dibuat.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya (Suriani et al., 2023). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok berjumlah 80 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi itu. Untuk mendapatkan jumlah sampel peneliti menghitung menggunakan rumus slovin pada metode *probability sampling* teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memeberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Suriani et al., 2023).

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin didapatkan sampel yaitu berjumlah 66 orang dari 80 populasi tersebut

Tabel 1. Operasional Konsep Penelitian

No	Deskripsi Konseptual	Indikator	Skala Likert
1	Pelatihan (X1) (Saepudin et al., 2023)	Tujuan Pelatihan	Skala 5: Sangat Setuju
		Materi Pelatihan	Skala 4: Setuju
		Metode yang digunakan	Skala 3: Netral
		Kualifikasi Peserta	Skala 2: Tidak Setuju
		Kualifikasi Pelatih (Instruktur)	Skala 1: Sangat Tidak Setuju
2	Motivasi Kerja (X2) (Rima et al., 2023)	Daya Pendorong	
		Kemauan	
		Kerelaan	
		Membentuk Keahlian	
		Membentuk Keterampilan	
		Tanggung Jawab	
		Kewajiban	
3	Kinerja Karyawan (Y) (Zen et al., 2023)	Kualitas Kerja	
		Kuantitas Kerja	
		Pelaksanaan Tugas	
		Tanggung Jawab	

Metode Analisis Data

Uji Validitas

“Mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur”. Cara melihat valid atau tidaknya item dalam kuesioner dengan cara lihat nilai r hitung $\geq r$ tabel atau nilai p -value $\geq$ nilai α (0.05), maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ tabel atau nilai p -value $\leq$ nilai α (0.05), maka dinyatakan tidak valid. (Utami, 2023).

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur suatu variabel atau konsep adalah uji reliabilitas. Dianggap reliabel atau dapat diandalkan, jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner tersebut konstan atau stabil sepanjang waktu. Dalam pengujian ini, digunakan Cronbach Alpha dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0.60 untuk menentukan reliabelnya suatu variabel. Jika sebuah konstruk atau variabel memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.60 maka dapat dikatakan reliabel (Utami, 2023).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Cara melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan analisis grafik normal probability plot. Pada pendekatan ini nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas (independen), (Aditiya et al., 2023).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan atau variasi antara residual dari pengamatan yang berbeda dalam regresi (Aditiya et al., 2023).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel respon) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor). Tujuan utamanya adalah untuk menentukan sejauh

mana variabel-variabel independen tersebut memengaruhi variabel dependen dan untuk membuat prediksi berdasarkan hubungan tersebut.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai t tabel diperoleh dengan tingkat signifikan (α) 5% dari $df = n - K - 1$, kemudian nilai t tabel tersebut dibandingkan dengan nilai t yang diperoleh (Aditiya et al., 2023).

Uji F

Uji hipotesis simultan dilakukan dengan uji statistik F (Uji F) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y (dependen) secara bersamaan. Dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%, distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$) (Aditiya et al., 2023).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi. Rentang koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Variabel bebas dianggap mampu menjelaskan variasi variabel terikat jika nilai koefisiennya mendekati 1. Dalam pengujian hipotesis R^2 membahas seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan oleh variasi variabel lain (Yasmine, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Pelatihan (X1)	1	0,532	0,2423	Valid
	2	0,688	0,2423	Valid

	3	0,791	0,2423	Valid
	4	0,308	0,2423	Valid
	5	0,638	0,2423	Valid
	6	0,807	0,2423	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,695	0,2423	Valid
	2	0,628	0,2423	Valid
	3	0,729	0,2423	Valid
	4	0,648	0,2423	Valid
	5	0,797	0,2423	Valid
	6	0,300	0,2423	Valid
	7	0,788	0,2423	Valid
	8	0,460	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,694	0,2423	Valid
	2	0,549	0,2423	Valid
	3	0,537	0,2423	Valid
	4	0,572	0,2423	Valid
	5	0,572	0,2423	Valid
	6	0,622	0,2423	Valid

Tabel 2. Output Uji Validitas

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas diatas, r table yang digunakan dengan nilai signifikan 5% yaitu 0,2423 dan nilai r hitung $\geq r$ table maka bisa dikatakan valid. Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas adalah semua variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table maka dikatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,705	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,791		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623		Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel pelatihan sebesar 0,705, motivasi kerja sebesar 0,791 dan kinerja karyawan 0,623. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 4. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35311880
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.074
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika signifikan lebih dari 0,05.

3.4 Uji Multikolineritas

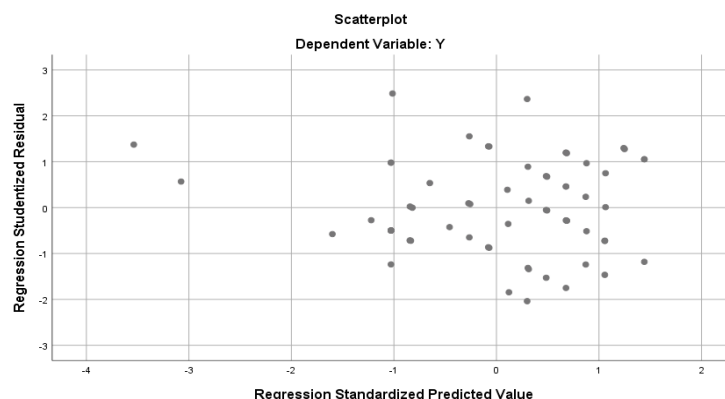
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
1 (Constant)	B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF

X1	7.851	2.00 1		3.92 3	.00 0		
X2	.294	.091	.345	3.235	.002	.588	1.70 1
	.306	.066	.491	4.599	.000	.588	1.701

Tabel 5. Output Uji Multikolineritas

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat ditunjukan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengandung multikolineritas atau tidak terdapat hubungan antara independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF, bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berada dibawah 10 yaitu 1.701. Selain itu nilai-nilai Tolerance setiap variabel berada diatas 0.10 yaitu 0.588. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari masalah multikolineritas.

3.5 Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Output Scatterplot

Dari gambar 1 scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Output Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.851	2.001		3.923	.000
X1	.294	.091	.345	3.235	.002
X2	.306	.066	.491	4.599	.000

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.851 + 0.294 X_1 + 0.306 X_2$$

1. Konstanta a sebesar 7.851, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel jumlah Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilai 0 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 7.851.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) bernilai positif yaitu 0.294. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel Pelatihan (X1) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,294 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai yaitu 0.306. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0.306 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3.7 Uji T (Parsial)

Tabel 7. Output Uji T

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.851	2.001		3.923	.000
X1	.294	.091	.345	3.235	.002
X2	.306	.066	.491	4.599	.000

X2					
----	--	--	--	--	--

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung $\geq$ dari t tabel dengan nilai $3.235 \geq 1.669$. Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0.002 dimana nilai sig lebih kecil atau $0.002 \leq 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sebesar $4.599 \geq 1.669$. Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0.000 dimana nilai sig lebih kecil atau $0.000 \leq 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.

3.8 Uji F (Simultan)

Tabel 8. Output Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.929	2	81.464	43.124	.000 ^b
Residual	119.010	63	1.889		
Total	281.939	65			

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0.000, maka dari itu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, jadi variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu bisa di uji dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung diatas sebesar 43.124. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.14. Jadi Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Output Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.564	1.37443

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dalam model regresi bergand, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja sebesar 0.578 atau 57.8%. Sedangkan sisanya sebesar 42.2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan nilai t hitung 3.235 lebih besar dari t tabel atau $3.235 \geq 1.669$ dengan nilai signifikan $0.002 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.
2. Secara parsial nilai t hitung $4.599 \geq 1.669$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dimana signifikan lebih kecil $0.000 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.
3. Secara simultan menunjukkan nilai f hitung $43.124 \geq 3.14$. Selain itu diketahui nilai sig lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 \leq 0.05$. Hal ini menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok. Melalui uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh 42.2% terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Aditya, I., Akbar, F. H., & Karawang, U. S. (2023). Kecenderungan penelitian collaborative governance di Indonesia: Dari desain penelitian hingga analisis data. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(3), 431–440.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Azhari, D. S., Afif, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Mixed Method Research untuk Disertasi. *INNOVATIVE: Journal Social Science Research*, 3(2), 8010–8025.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Brahmanvio, O. (2024). *Analisis Pegawai Yang Berkompeten pada PT . Cityneon Prima Mandiri*. 2(1).
- c. flores. (2019). No TitleEAENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Heru Sutapa, Slamet Riadi, & Bondan Subagyo. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Surya Manalagi Kediri. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 27–35. <https://doi.org/10.36563/bemj.v2i1.788>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, & Ayu Lucy Larassaty. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mustari, Natsir, M., & Syam Andi, H. (2024). 34. Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana,Tanggungjawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 799–808.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Polanda, Y., Astuti, Y., Rasyid, W., & Sepriadi, S. (2024). Pengembangan Model-Model Permainan Untuk Kemampuan Teknik Dasar Bolavoli Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Enam Lingkung. *Jurnal JPDO*, 7(3), 60–67. <https://doi.org/10.24036/jpdo.7.3.2024.58>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Putri Balkis, & Oktaviani, N. (2023). Re-Design User Interface Website PT. Gozco Menggunakan Design Thinking. *Jurnal Fasikom*, 13(02), 214–224. <https://doi.org/10.37859/jf.v13i02.5528>
- Rahmadani, A. N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business ...*, 4(2), 45–51. <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/447>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156–171. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sholikha, R., & Eko Pujianto, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suwandini, F. K. T., Budianto, E. W. H., & Dewi, N. D. T. (2024). *Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS): Studi Pustaka (Library Research) dan Bibliometrik VOSviewer. January*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10049548>
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.

Yasmine, Q. A. (2023). Analisis Faktor Determinan Financial Distress (Studi Empiris Pada Perusahaan Go Public di Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 221–233. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i3.1124>

Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 1. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>