

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DI PT ASTRA INTERNASIONAL TBK AUTO 2000 WARU

Oleh:

¹Iola Riris Simanjuntak, ²Bowo Santoso

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

e-mail : iolariris52@gmail.com¹, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine how job training, work motivation, and job satisfaction contribute to employee performance at PT Astra Internasional TBK Auto 2000 Waru. Because the focus is on sales and customer service, it is very important for the company to pay attention to employee performance and what factors support performance improvement for employee performance. The level of product sales quantity is a serious concern for employees, especially at the company. To 52 respondents who work at the Auto 2000 Waru company, a questionnaire with a Likert scale weight of 1-5 was given as a quantitative approach and respondent survey in this study. In analyzing and processing the data obtained, the Smart PLS application was used. The findings show that job training, work motivation, and job satisfaction contribute positively and significantly to improving employee performance. This finding indicates that these variables play a crucial role in increasing employee productivity contributions in the company environment.

Keywords: *Employee Performance, Training, Work Motivation, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menelaah bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional TBK Auto 2000 Waru. Karena fokus pada bidang penjualan dan service kepada pelanggan maka sangat penting memperhatikan kinerja karyawan oleh perusahaan serta faktor apa saja yang mendukung peningkatan performa bagi kinerja karyawan. Tingkat kuantitas penjualan produk menjadi perhatian yang serius bagi karyawan terlebih pada perusahaan. Kepada 52 responden yang bekerja di perusahaan Auto 2000 Waru diberikan kuisioner dengan bobot skala likert 1-5 sebagai pendekatan kuantitatif dan survey responden pada penelitian ini. Dalam menganalisis dan mengolah data data yang diperoleh digunakan aplikasi Smart PLS. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel variabel tersebut berperan krusial dalam memberikan peningkatan kontribusi produktivitas karyawan di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja (SDM) merepresentasikan aset strategis yang krusial dalam merealisasikan objektif organisasional. Kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu entitas bisnis atau korporasi merupakan elemen fundamental yang mendukung keberhasilan operasional dan menjadi inti dari struktur organisasi tersebut. Optimalisasi performa tenaga kerja tidak semata-mata bergantung pada kompetensi teknis, namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, tingkat kepuasan, serta pelatihan yang tepat sasaran. Pada industri otomotif, khususnya pada Auto 2000 Waru persaingan yang semakin ketat dan tuntutan target penjualan yang tinggi mendorong perusahaan untuk memastikan setiap karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja yang optimal.

Salah satu permasalahan dalam kinerja karyawan adalah Pelatihan kerja, yaitu proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Dessler, 2020). Permasalahan ini ditandai dengan jadwal dan target pelatihan yang diikuti oleh karyawan masih sangat sedikit. Banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena merasa malas dan monoton sehingga tidak merasa bersemangat mengikutinya. Permasalahan lain juga mengenai motivasi kerja dimana Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang secara signifikan mempengaruhi intensitas antusiasme karyawan terhadap pekerjaan. Tanpa motivasi yang optimal akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan, sehingga gagal mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2022). Fenomena ini juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja, di mana ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi akan menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Dari data yang telah diperoleh diketahui tingkat kuantitas kinerja karyawan yang mengalami fluktuatif yaitu 440 unit pada 2022, 410 unit 2023 dan 380 unit pada 2024, serta jumlah karyawan yang tidak pernah mencapai target dalam mengikuti pelatihan. Tidak tercapainya target yang telah disebutkan mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Kurang optimalnya kinerja diduga adanya permasalahan atas pelatihan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Meskipun telah dilakukan berbagai studi empiris untuk menyelidiki dampak pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja, masih terdapat kekurangan penelitian komprehensif yang menganalisis ketiga variabel tersebut secara bersamaan di sektor otomotif. Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan guna menelaah dampak dari adanya pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja pada produktivitas karyawan di perusahaan Auto 2000 Waru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Dessler, 2020). Indikator pelatihan kerja dalam menilai efektivitas program pelatihan menurut Syamsuri & Siregar 2018 yaitu Materi pelatihan, teknik pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur serta durasi pelatihan. Pelatihan yang efisien dan praktis diharapkan dapat membantu meningkatkan performa kinerja karyawan di perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu hal yang bisa berdampak memunculkan antusias kerja atau tekad. Tingkat kekuatan dorongan/ tekad akan mempengaruhi hasil kerja nantinya (Wexley & Yukl dalam As'ad, 2022). Motivasi kerja adalah suatu stimulus psikologis, baik yang berasal dari internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, arah, dan intensitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2020) memiliki Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan akan hal-hal fisik, jaminan perlindungan dan bebas resiko, hubungan sesama antar karyawan, serta kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan. Motivasi yang tinggi bisa mendorong semangat kerja bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Kepuasan Kerja

Perasaan puas dalam bekerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang mencerminkan pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya secara menyeluruh (Handoko, 2021). Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator, antara lain kesesuaian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja, peluang promosi, serta hubungan antara karyawan dan pimpinan (Hasibuan, 2022). Tingkat rasa puas kerja yang tinggi berdampak untuk peningkatan loyalitas karyawan dalam mempertahankan masa kerjanya di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Handayani dan Purba (2023), produktivitas didefinisikan sebagai laju penyelesaian tugas berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal organisasi, faktor eksternal, dan faktor individu karyawan. Sesuai dengan pandangan tersebut, seperti dikatakan dalam Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan standar kualitas dan kuantitas, dengan indikator meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan bekerja tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data data melalui penyebaran kuesioner berskala likert 1-5 yang diberikan kepada 52 karyawan pada divisi penjualan dan teknisi. Teknik yang diambil dalam pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) data diolah untuk menguji hipotesis serta menilai kecukupan validitas dan reliabilitas model eksternal. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini mencakup pelatiba kerja, motivasih kerja, rasa puas kerja, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengamatan ini, mayoritas responden adalah karyawan laki-laki sebesar 71%. Sebagian besar berada pada rentang usia 35-40 tahun sebesar 38%, dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 46%. Selain itu responden dalam penelitian ini mayoritas merupakan pekerja yang selama 5 tahun atau lebih telah bekerja di perusahaan dengan proporsi persentase mencapai 60%.

Analisis SEM-PLS

Dalam penelitian ini, pengujian inner model dan outer model dilakukan melalui pendekatan SEM-PLS. Uji validitas serta reliabilitas termasuk dalam penyusunan model pengukuran (outer model). Suatu model dinyatakan valid apabila nilai factor loading melebihi 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Sementara itu, stabilitas pengukuran dinilai memadai jika koefisien alpha dan koefisien reliabilitas komposit bernilai di atas 0,7. Adapun R-square dan F-square merupakan komponen dari inner model. Apabila hasil pengujian tidak memenuhi kriteria inner model, maka peneliti tidak perlu melanjutkan penilaian terhadap konstruksi model.

Tabel 1 Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan Kerja (X1)
X1.1	0.400	0.540	0.421	0.868
X1.2	0.414	0.609	0.573	0.898
X1.3	0.303	0.454	0.501	0.836
X1.4	0.477	0.531	0.500	0.854
X1.5	0.353	0.450	0.388	0.852
X2.1	0.472	0.657	0.866	0.546
X2.2	0.456	0.536	0.768	0.314
X2.3	0.528	0.574	0.783	0.517
X2.4	0.665	0.637	0.761	0.381
X3.1	0.864	0.710	0.562	0.339
X3.2	0.790	0.576	0.483	0.379
X3.3	0.826	0.606	0.509	0.332
X3.4	0.809	0.683	0.636	0.450
Y1	0.469	0.753	0.497	0.525
Y2	0.650	0.865	0.659	0.428
Y3	0.634	0.795	0.583	0.420
Y4	0.769	0.844	0.710	0.597

Sumber : Olah Data PLS

Tabel 1 yang disajikan, menandakan bahwa setiap parameter mempunyai nilai indikator loading > 0,7. Oleh karena itu, seluruh item yang dipakai untuk menilai variabel X1,X2 ,X3, dan Y dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X3)	0.677
Kinerja Karyawan (Y)	0.665
Motivasi Kerja (X2)	0.633
Pelatihan Kerja (X1)	0.743

Sumber : Olah Data PLS

Nilai AVE berfungsi dalam mengukur konvergen validitas, dimana nilai yang $>0,5$ menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas yang memadai. Keempat variabel tersebut menunjukkan nilai $>0,5$. Secara umum dapat diinterpretasikan bahwa seluruh variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas secara memadai.

Tabel 3 Konstruk Realibilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	(rho_A)	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X3)	0.841	0.847	0.893
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	0.848	0.888
Motivasi Kerja (X2)	0.805	0.811	0.873
Pelatihan Kerja (X1)	0.914	0.923	0.935

Sumber : Olah Data PLS

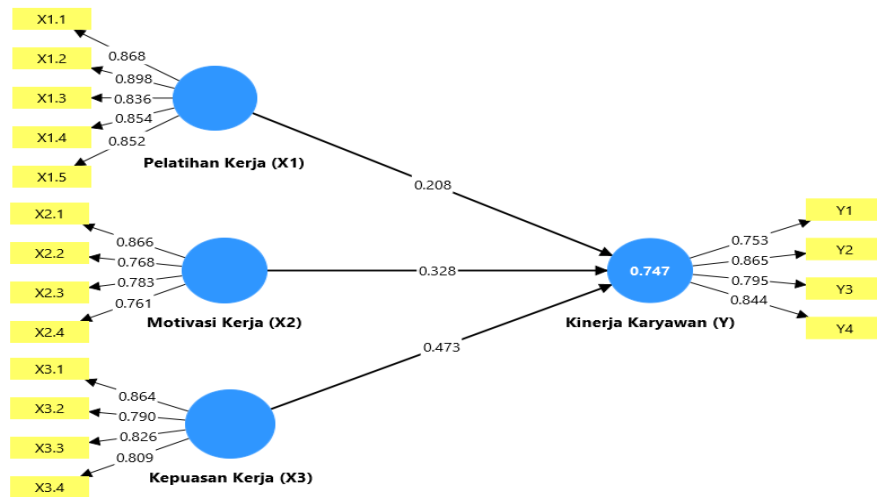
Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini didasarkan pada tiga ukuran, yaitu Koefisien alpha, rho_A, dan Realibilitas gabungan, dengan syarat nilai setiap bagian harus $> 0,7$ sebagai indikator adanya konsistensi internal yang baik antar indikator dalam suatu konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai reliabilitas $> 0,7$. Maka dari itu, alat ukur penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya

Tabel 4 Latent Variabel Correlation

	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan Kerja (X1)
Kepuasan Kerja (X3)	1.000	0.787	0.669	0.456
Kinerja Karyawan (Y)	0.787	1.000	0.760	0.606
Motivasi Kerja (X2)	0.669	0.760	1.000	0.557
Pelatihan Kerja (X1)	0.456	0.606	0.557	1.000

Sumber : Olah Data PLS

Pada Tabel diatas menunjukan korelasi tiap variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi yang secara teoritis maksimum adalah 1 dimana semakin mendekati angka 1, maka tingkat keterkaitan antar variabel tersebut semakin kuat.



Gambar 1 Model PLS

Nilai R Square yang terletak pada bulatan variabel terikat (variabel kinerja karyawan) menunjukkan seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan varians variabel endogen tersebut. Sedangkan nilai faktor loading mengindikasikan tingkat kemampuan suatu indikator dalam merepresentasikan variabel laten secara akurat. Nilai faktor loading yang lebih besar menunjukkan tingkat keterkaitan yang lebih kuat antara indikator dengan variabel laten yang direpresentasikannya.

Tabel 5 Path Coefisient dan Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.473	0.477	0.080	5.898	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.328	0.328	0.095	3.465	0.001
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.208	0.206	0.098	2.115	0.034

Sumber : Olah Data PLS

Mengacu pada data pada tabel diatas, hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan Path Coefisient 0.208 dan nilai P- 0,034 < α 0,05 (5%), pelatihan kerja secara signifikan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.
2. Dengan Path Coefisient 0.328 dan nilai P- 0.001 < dari nilai α 0,05 (5%), motivasi kerja secara signifikan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.
3. Dengan Path Coefisient 0.473 dan nilai P- 0.000 < dari nilai α 0,05 (5%), kepuasan kerja secara signifikan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian dapat dilihat bahwa pelatihan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Auto 2000 Waru. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Dalam upaya meningkatkan efektivitas pelatihan karyawan, pemilihan metode pelatihan menjadi aspek

penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Metode pelatihan yang bersifat monoton dan sulit dipahami dapat menimbulkan kejenuhan, bahkan membuat karyawan enggan mengikuti pelatihan di masa mendatang. Berdasarkan permasalahan tersebut, PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Waru perlu menerapkan metode pelatihan yang lebih praktis dan menarik agar karyawan tetap termotivasi mengikuti program pelatihan yang dijadwalkan perusahaan. Penerapan metode pelatihan yang interaktif dan relevan diharapkan mampu meningkatkan antusiasme karyawan dalam mengembangkan kompetensi mereka, sehingga dapat memperluas wawasan dan memperoleh keterampilan baru yang mendukung peningkatan kinerja di perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Rosiana Wisuda Putri & Puji Astuti (2022) yang menyatakan terbukti signifikan dengan arah hubungan positif secara langsung antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian dapat diartikan bahwa para karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja usahanya.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dipastikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Auto 2000 Waru. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator dengan nilai loading tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah aspek upah atau gaji selama bekerja. Faktor gaji memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu permasalahan yang teridentifikasi ialah adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diperoleh belum mencerminkan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, terutama ketika mereka harus bekerja di luar jam kerja atau lembur. Kondisi ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian terhadap aspek upah dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan, menurunkan semangat serta dedikasi kerja, bahkan memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, Perusahaan disarankan agar menyalurkan kompensasi yang adil dan proporsional sesuai dengan kinerja karyawan. Selain itu, pemberian gaji lembur yang sesuai untuk karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam mendukung tingkat performa perusahaan secara umum.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Deni Jauhari, Meiske C, dan Maya Sari (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja usaha. Temuan tersebut menguatkan peran penting motivasi kerja sebagai faktor utama dalam peningkatan performa karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada data yang telah dianalisis, ditemukan bahwa rasa puas kerja karyawan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Auto 2000 Waru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator kesesuaian pekerjaan dengan harapan memiliki nilai outer loading tertinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam upaya mempertahankan tenaga kerja di perusahaan. Salah satu isu yang teridentifikasi di perusahaan tersebut berkaitan dengan ketidakselarasan antara pekerjaan yang dijalani karyawan dengan kemampuan serta ekspektasi mereka. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri apabila mereka merasa tugas yang diberikan tidak sesuai. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengalokasikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat

bekerja secara efektif tanpa merasa terbebani. Perusahaan juga harus memastikan beban kerja sesuai dengan kapasitas individu untuk menghindari stres akibat kelebihan tugas. Selain itu, pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus sebaiknya diberikan kepada karyawan yang memang memiliki kompetensi di bidang tersebut agar hasil yang dicapai lebih optimal.

Berdasarkan pernyataan Fahmi Nurdin dan Bowo S (2024), Kinerja karyawan terbukti memperoleh pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang mereka hasilkan cenderung meningkat secara positif.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Merujuk pada hasil pengolahan data melalui Smart PLS terkait pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Waru, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai meningkatkan keterampilan dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja meningkat. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan, di mana semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik pula produktivitas dan prestasi kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja, dengan karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan harapan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik.

Untuk itu perusahaan disarankan menggunakan metode pelatihan yang lebih aplikatif dan menarik. Perusahaan perlu meningkatkan dukungan terhadap karyawan melalui pemberian gaji atau upah berdasarkan kuantitas dan hasil pekerjaan, serta memberikan reward atas pencapaian. Selain itu juga dalam hal penugasan sebaiknya disesuaikan dengan kompetensi dan kapasitas karyawan, serta memberi ruang pengembangan keterampilan. Perusahaan perlu menyesuaikan target kerja agar lebih realistis, mengingat fluktuasi penjualan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilianti, Dyva A, M.Ridwan B, and Budi Wahono (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 14.01: 1288-1294
- As.'ad, M. (2022). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16thed.)*. Pearson Education.
- Handoko, T.H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hartono, Tommy, dan Mauli Siagian (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)* 7 (1):220-37.

- Hasibuan, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jauhari, Deni, Meiske C, and Maya S.D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cirajasa Engineering Consultans di Jakarta. *JWM(Jurnal Wawasan Manajemen)* 9:1-16
- Purba, D.W., Purba, R.H., Septiani, S., Chaerudin, C., Budiyanto, H., & Ilahiyah, M. (2023). Pengaruh Motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Insight Management Journal*, 3(2), 129-138.
- Rivai, V., & Sagala, E.J (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari teori ke praktik (edisi kedua)*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Rosiana W.P & Puji A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* Vol 12, No 1, Hal 1-15.
- Syamsuri, A., & Siregar, E. (2018). *Manajemen Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group