
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri

Zuhvatul Wida¹, Desy Suryani^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika
Kemanggisan Utama, Jakarta Barat

Email: 64207016@bsi.ac.id, dessy.dsn@bsi.ac.id*

Submit: 12-02-2025	Revisi: 13-02-2025	Terima 14-02-2025	Terbit Online: 22-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Kinerja ialah hal terpenting saat menjalankan perusahaan, oleh itu perusahaan bisa melakukan beberapa cara seperti memberi pelatihan dan motivasi pada pegawai. Penelitian dikaji guna memahami dampak pelatihan serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri secara pasial ataupun simultan. Metode yang dipergunakan ialah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif serta mempergunakan data primer yang membagikan kuesioner pada karyawan PT Sigma Harapan Mandiri. Populasi serta sampel penelitian ini memiliki jumlah 50 orang dengan memakai teknik sampling jenuh. Data yang didapat dianalisis memakai program SPSS 27.0 dengan memakai teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menampilkan bila tidak ada dampak yang positif dan juga tidak signifikan pelatihan kepada kinerja karyawan yang dijabarkan oleh skor t hitung sejumlah 1,178 yang bertaraf signifikansi 0,245. Terdapat dampak yang positif dan juga signifikan motivasi kerja kepada kinerja karyawan yang dijabarkan oleh skor t hitung yakni 3,926 yang bertaraf signifikansi 0,000. Terdapat dampak positif serta signifikan antar pelatihan dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan, ini ditandai oleh skor F hitung berjumlah 16,291 dengan skor signifikansi 0,000. Hasil skor R-squared berjumlah 40,9% sementara skor lainnya berjumlah 59,1% yang didampakkan dari variabel yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Kata kunci : pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstract - Performance is the most important thing when running a company, therefore companies can do several things, such as providing training and motivation to employees. Research was studied in order to understand the impact of training and work motivation on employee performance at PT Sigma Harapan Mandiri both partially and simultaneously. The method used is causal associative with a quantitative approach and uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT Sigma Harapan Mandiri. The population and sample for this study consisted of 50 people using saturated sampling techniques. The data obtained were analyzed using the SPSS 27.0 program using multiple linear regression techniques. The research results show that there is no positive and insignificant impact of training on employee performance as described by the calculated t score of 1.178 with a significance level of 0.245. There is a positive and significant impact of work motivation on employee performance as described by the calculated t score, namely 3,926, which has a significance level of 0.000. There is a positive and significant impact between training and work motivation on employee performance, this is indicated by a calculated F score of 16,291 with a significance score of 0.000. The R-squared score was 40.9% while the other score was 59.1% which was the result of variables that were not in this study.

Keyword : training, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam perekrutan karyawan di dalam perusahaan, biasanya perusahaan memberikan

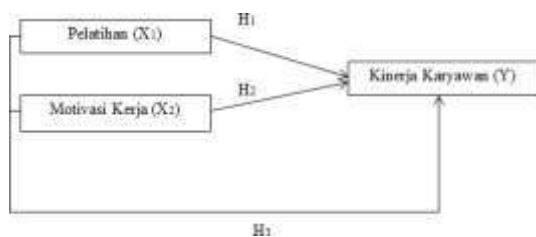
pelatihan atau yang biasa disebut dengan training, pelatihan bisa dimaksudkan sebagai sebuah aktivitas yang dikerjakan sebuah perusahaan guna memberikan

peningkatan kapabilitas kinerja pegawai berbentuk keahlian serta kemampuan yang diimplementasikan pada bidang pekerjaan tiap-tiap pegawai sesuai dengan kebutuhan guna menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. Pelatihan juga mempunyai beberapa tujuan yaitu untuk meningkatkan efektivitas kerja individu maupun tim dan memastikan karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain memberikan pelatihan, dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan juga memberikan motivasi pada karyawan, motivasi kerja bisa menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, dan mencegah berbagai hambatan, kesalahan, kegagalan dalam bekerja, agar karyawan bisa lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah kegiatan yang dapat membuat orang lain terdorong dalam mengambil langkah-langkah positif. Didasarkan oleh gagasan tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja yaitu lebih giat mengerjakan pekerjaan supaya pekerjaan mampu dituntaskan secara lebih baik dan benar (Nurhidayanti & Jaya, 2024).

Perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya memerlukan kinerja karyawan yang optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan, kinerja ialah pencapaian dari perolehan dan perilaku kerja oleh pegawai dalam penyelesaian pekerjaan serta tugas yang diamanatkan perusahaan dengan tenggat waktu spesifik. Penilaian prestasi kerja adalah upaya untuk menilai hasil kerja karyawan bawahannya yang dilakukan oleh pimpinan. Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila jika sebuah perusahaan tempat bekerja berkembang. Kinerja yaitu perolehan kerja yang dilakukan karyawan secara penuh rasa bertanggung jawab secara kualitas dan kuantitas, menurut (Sutrisno et al., 2022).

Kerangka berpikir :



Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis :

Ho1: Pelatihan diduga tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

Ha1: Pelatihan diduga terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

Ho2: Motivasi kerja diduga tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

Ha2: Motivasi kerja diduga terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

Ho3: Pelatihan dan motivasi kerja diduga tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

Ha3: Pelatihan dan motivasi kerja diduga terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini kuantitatif dikarenakan memakai data-data kuantitatif yaitu angka-angka yang ditimbulkan dari skala likert, memakai metode asosiatif kausal, bertujuan buat tahu dampak dari variabel dependent terhadap variabel independent yang bersifat kausal atau sebab akibat. Menurut Sugiyono "metode asosiatif kausal yaitu penelitian yang ditujukan agar tahu dampak serta korelasi antar beberapa variabel" (Ibrahim et al., 2021)

1. Populasi

Populasi ialah suatu area umum yang berisikan objek ataupun subjek yang memiliki mutu serta kriteria terkhusus yang ditentukan oleh penulis guna dipelajari serta diambil simpulannya (Suharyat & Yayat, 2022). Populasi didalam penelitian berikut ialah pegawai PT Sigma Harapan Mandiri dengan jumlah 50 individu.

2. Sampel

Sampel ialah bagian daripada populasi yang mewakili seluruh kriteria dari populasi (Helsa, 2024). Teknik yang digunakan pada penelitian berikut ialah teknik sampling jenuh. Metode sampling jenuh memakai seluruh anggota populasi sebagai sampel (Amirullah, 2022) ialah karyawan PT Sigma Harapan Mandiri.

Pengumpulan data ialah suatu proses yang berkaitan dengan upaya untuk mendapatkan suatu data (Rizal, 2023). Dengan menggunakan teknik seperti dapa penelitian kali ini ialah :

1. Observasi

Observasi ialah upaya buat mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengamati terhadap suatu objek pengamatan (Fahmi Rizal, 2023). Pada penelitian ini penulis melakukan proses pengamatan langsung dimana penulis turun ke lapangan dan mempelajari keadaan sebenarnya dari subjek penelitian.

2. Kuisisioner

Kuisisioner ialah suatu metode perolehan data yang berupa pernyataan yang diisi responden (Dwi Suhartanto, 2023). Dalam penggunaan kuisisioner, penulis memakai jenis pertanyaan tertutup yang mengharuskan responden menjawab pernyataan pada form kuisisioner. Setiap pernyataan ditentukan skornya dengan skala likert yang berguna sebagai pengukur pandangan, anggapan, serta opini personal atau anggota kelompok terhadap peristiwa umum. Dalam penelitian, penulis sudah menetapkan peristiwa umum tersebut, yang biasanya disebut dengan variabel observasi. Menggunakan skala Likert, variabel yang diukur dikonversi kedalam variabel indikator. Indikator kemudian digunakan sebagai pengawalan guna disusun kedalam pernyataan (Anam, 2024).

Peneliti memakai alat uji yaitu perangkat lunak SPSS versi 27.0 guna memudahkan didalam mengolah data. Teknik data yang dipakai diantaranya ialah : Uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

Penelitian tersebut, alat penelitian yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bila alat penelitian bisa mewujudkan data yang sesuai.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilaksanakan memakai aplikasi SPSS 27.0. Untuk level validitas dilaksanakan pengujian signifikansi melalui mengomparasikan hasil r hitung dan hasil r tabel. Buat derajat kebebasan = n-2 pada perihal berikut yaitu total sampel serta k ialah total konstruk. Dalam penelitian berikut besaran df bisa dihitung 50-2 ataupun df = 48 dan alpha 0.05 didapat r tabel 0; apabila r hitung melebihi r tabel serta hasil r positif, sehingga list pertanyaan tersebut disebut valid. Menurut perolehan olah data didapatkan hasil di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Keabsahan data

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Ket
X1.1	0.733	0.284	Valid
X1.2	0.801		
X1.3	0.514		
X1.4	0.739		
X1.5	0.610		
X1.6	0.78		
X1.7	0.750		
X1.8	0.642		
X1.9	0.437		

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Bersumber dari tabel diatas menampilkan skor r hitung melebihi skor r tabel bisa diartikan tiap-tiap variabel terbukti valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Stabilitas Data

Reliability statistic	N of item
Cronbach'a Alpha	50
Kinerja Karyawan: 0.840	
Pelatihan : 0.837	
Motivasi Kerja : 0.786	

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Dari tabel berikut skor Cronbach's Alpha tiap-tiap variabel melebihi skor 0,60 maka diartikan kalau data tersebut reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini buat memeriksa layak tidaknya diuji dan meyakinkan model regresi yang dipakai memenuhi validasi asumsi untuk diinterpretasikan dengan benar. Yang dipergunakan oleh penelitian kali ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

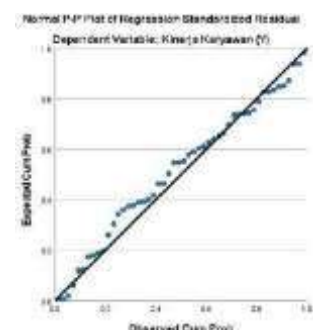
1. Uji Normalitas

Tabel 3. Pengujian Kesesuaian Distribusi

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parametera sb Mean	.0000000
Std, Deviation	2.88050219
Most Extreme Absolute Difference Positive	.099
Negative	.064
Kolmogotov-Smirnov Z	-.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.099
	.200

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Terlihat tabel diatas hasil Kolmogorov-Smirnov pada skor sig yakni 0.200 melebihi skor α yakni 0.05 yang bisa diterjemahkan data residual distribusi normal.



Sumber: (olah data penelitian 2024)

Gambar 2. Normal Probability Plot

Gambar diatas menerangkan penyebaran data mengikuti arah garis diagonal, ini bisa diterjemahkan bila pola distribusi tersebut adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna supaya memeriksa apakah ada korelasi yang signifikan antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Korelasi Variabel Independen

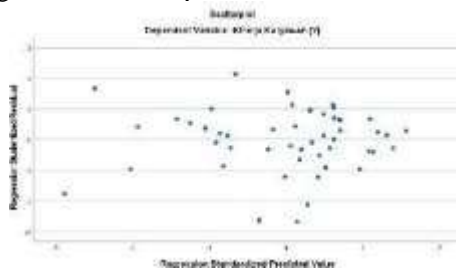
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	0.677	1.477
Motivasi Kerja	0.677	1.477

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Bersumberkan pada hasil pengujian multikolinieritas didapatkan bila VIF dua variabel di bawah angka 10,00 ialah 1,477 , dan skor tolerance melebihi 0,10 ialah 0,677 jadi antar variabel independent diduga tidak ada multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini termasuk kedalam uji asumsi klasik. Jika terjadi heteroskedastisitas bisa menimbulkan keraguan dalam hasil penelitian tersebut.



Sumber: (olah data penelitian 2024)

Gambar 3. Uji Variansi Residual (Uji Heteroskedastisitas)

Pada gambar tersebut menampilkan kalau titik-titik tersebar acak ke berbagai arah, pada bagian atas ataupun bagian bawah nilai 0 di sumbu Y tanpa ada bentuk khusus, ini mengartikan jika tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis tersebut memiliki tujuan guna mengetahui variabel bebas kepada variabel terikat apakah memiliki pengaruh satu sama lain, bisa dengan cara parsial atau bisa juga dengan cara simultan.

1. Uji T

Tabel 5. Koefisien Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.018	.049
Pelatihan	1.178	.245
Motivasi Kerja	3.926	.000

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Yang dihasilkan oleh uji parsial dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil t-hitung 1,178 kurang dari skor t-tabel 1,679 yang bertaraf signifikansi 0,245 melebihi angka 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bila secara parsial variabel pelatihan tidak memengaruhi positif dan tidak pula signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan didapatkan hasil t-hitung 3.926 melebihi skor t-tabel 1,679 yang bertaraf signifikansi 0,000 kurang dari angka 0,05. Dari hasil tersebut diartikan kalau dengan cara parsial variabel motivasi kerja memengaruhi positif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel 6. Hasil F Simultan

Model	F	Sig
1 Regression	16.291	.000
Residual		
Total		

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Tabel tersebut menjabarkan bila skor Fhitung yaitu 16.291 melebihi skor F-tabel yaitu 2,80 dengan signifikan kurang dari angka 0,05. Ini menerangkan bila secara simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai dampak positif serta juga signifikan kepada kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.698	3.815
Pelatihan	.140	.119
Motivasi Kerja	.609	.155

Sumber: (olah data penelitian 2024)

$$Y = 7,698 + 0,140 X_1 + 0,609 X_2$$

Skor pada konstanta yakni 7,698 menyatakan kalau kinerja karyawan PT Sigma Harapan Mandiri sebesar 7,698 apabila pelatihan dan motivasi kerja bernilai 0.

Koefisien pelatihan memberikan skor 0,140 yang bernilai positif mengartikan jika setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan akan menaikkan tingkat

kinerja karyawan yaitu 0,140 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Mengartikan jika semakin baiknya pelatihan di perusahaan maka semakin baik juga kinerja pada karyawan.

Koefisien motivasi kerja memberikan nilai 0,609 bernilai positif mengartikan kalau tiap naik 1 satuan variabel motivasi kerja menaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,609 satuan oleh asumsi variabel lainnya adalah konstan. Nilai positif mengartikan pegraruh yang searah variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menyimpulkan semakin tingginya tingkat motivasi semakin tinggi juga kinerja pada karyawan.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji *R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Pada pengolahan data ini diperoleh hasil koefisien determinasi pada skor R-squared yakni 0,409 dapat menunjukkan jika 40,9% variabel Pelatihan, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Dan sebesar 59,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain selain penelitian ini.

3.6 Pembahasan

H1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri

Didasarkan pada penelitian ini terdapat hasil uji t didapatkan skor t-hitung 1,178 kurang dari skor t-tabel yaitu 1,679 dengan taraf signifikan 0,245 melebihi angka 0,05. Ini mengartikan t-hitung kurang dari skor t-tabel. Hasil berikut mengartikan kalau secara parsial variabel pelatihan tidak berdampak positif dan tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri.

Didukung penelitian dari (Sulu et al., 2022), kemudian ada penelitian pendukung lain yang dilakukan oleh (Manoppo et al., 2021), namun ada hasil yang berbeda pada penelitian (Ihsani & Rini, 2023) penelitian ini mengungkapkan bila pelatihan tidak memberikan dampak secara langsung yang tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri

Dari penelitian ini didapatkan skor t-hitungnya 3.926 melebihi skor t-tabel 1,679 yang bertaraf signifikansi 0,000 kurang dari angka 0,05. Ini menandakan t-hitung melebihi skor t-tabel. Dari hasil tersebut bisa diartikan secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri.

Penelitian yang mendukung ialah penelitian dari (Jayadi & Liana, 2022) dan (Ifaristi, 2024), sementara pada penelitian (Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023) mengungkapkan motivasi tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri

Dari penelitian ini hasil uji F diketahui skor Fhitung 16.291 dengan signifikansi 0,000, dan skor F-tabel 2,80 dengan signifikan 0,05. Sebab itu skor F-hitung yakni 16.291 melebihi skor F-tabel yakni 2,80. Hal ini menerangkan kalau secara simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri.

Didukung oleh penelitian dari (Rochimin & Sukrispiyanto, 2022) dan (Maidarti et al., 2022) yang mengungkapkan pelatihan dan motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Perolehan pengamatan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan di PT Sigma Harapan Mandiri, hingga bisa diartikan seperti berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari hasil t-hitung 1,178 kurang dari skor t-tabel 1,679 yang bertaraf signifikan 0,245 melebihi skor 0,05. Sedangkan Hasil pengujian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari skor t-hitung 3.926 melebihi skor t-tabel 1,679 yang bertaraf signifikan 0,000 kurang dari angka 0,05. Hasil berikut menyimpulkan kalau hipotesis pertama ditolak dan hipotesis kedua diterima.
2. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil F-hitung yakni 16.291 dengan signifikansi 0,000. Diartikan bila hipotesis ketiga diterima.

3. Hasil uji koefisien determinasi pada skor R-squared yaitu 0,409 dapat menunjukkan jika 40,9% variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Dan 59,1% dapat terpengaruh dari variabel lainnya selain penelitian ini.

4.2 Saran

Di bawah ini adalah saran yang penulis berikan kepada perusahaan setelah melakukan penelitian ini:

1. Untuk variabel motivasi kerja secara parsial penulis menyarankan agar PT Sigma Harapan Mandiri bisa lebih memberikan motivasi berupa pujian dan juga penghargaan kepada pegawai yang berprestasi supaya dapat pegawai termotivasi dengan adanya pujian tersebut.
2. Kemudian untuk variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan penulis menyarankan agar PT Sigma Harapan Mandiri mengadakan pelatihan jika terdapat inovasi terbaru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta pegawai dapat lebih termotivasi.

REFERENSI

Amirullah. (2022). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Anam, H. (2024). *Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.

Darmawan, R. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>

Dwi Suhartanto. (2023). *METODE RISET BISNIS: DASAR-DASAR MENDESAIN DAN MELAKUKAN RISET DI KONTEKS BISNIS*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Fahmi Rizal. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Merdeka Kreasi Group.

Helsa, Y. (2024). *Pengantar Statistik*. Deepublish.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

Ifaristi. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. 1*, 27–31.

Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.

Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>

Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>

Muhammad Rochimin, & Sukrispiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>

Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>

Suharyat, & Yayat. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan* (N. Kristina (ed.)). Wawasan Ilmu.

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>