

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

Sapna, Hamid Halin, Meilin Veronica

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Correspondence email: sapna.naa@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan pelatihan dengan motivasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Sampling jenuh digunakan, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan kuesioner formulir Google digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dikirim ke Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan platform media sosial WhatsApp. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis untuk penyelidikan deskriptif kuantitatif ini. Temuan uji t dan uji f penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang dikemukakan benar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang sinergis dan menguntungkan terhadap produktivitas (Y). Ada hubungan yang menguntungkan dan substansial antara kinerja karyawan (Y) dan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) (Y). Melatih karyawan secara teratur membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, dan itu juga memberi mereka sesuatu untuk dinanti-nantikan, yang meningkatkan moral. Sikap tempat kerja yang positif sangat penting untuk mewujudkan visi lembaga dan memenuhi misinya.

Kata Kunci: Pegawai Kinerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan

***Abstract.** The purpose of this research is to analyze the relationship between training and job motivation at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province. Saturated sampling was employed, in which all members of the population were used as samples, and a Google form questionnaire was used to gather data, which was then delivered to Civil Servants (PNS) using the WhatsApp social media platform. Multiple linear regression analysis was employed as the analytical technique for this quantitatively descriptive investigation. This study's t test and f test findings suggest that training and job motivation both positively and significantly affect employee performance in this context. This demonstrates that the theory put forth is correct. This study's findings show that training (X1) and work motivation (X2) have a synergistic, beneficial influence on productivity (Y). There is a favorable and substantial relationship between employee performance (Y) and both training (X1) and job motivation (X2) (Y). Training employees on a regular basis helps them do their jobs better, and it also gives them something to look forward to, which boosts morale. Positive workplace attitudes are critical to realizing the agency's vision and fulfilling its mission.*

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, and Training

PEDAHULUAN

Ketika datang untuk menjalankan aksi budaya dan wisata yang sukses, pemerintah memainkan peran penting. Tugas pemerintah adalah menetapkan standar dan menegakkannya. Komponen penting lainnya dari organisasi pemerintah adalah orang-orang yang bekerja di sana. Salah satu indikator kunci vitalitas organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya. Ini adalah individu yang bekerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, Oktarina et al. (2022) mencatat bahwa profesional sumber daya manusia memiliki peran penting untuk dimainkan, sehingga masuk

akal bahwa mereka akan mendapat manfaat dari memiliki jenis kemampuan andal yang memungkinkan mereka menangani tugas apa pun dengan mudah.

Kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidupnya, menjadikan upaya peningkatan kinerja karyawan sebagai tugas manajemen yang paling mendesak (Tutumena et al, 2017: 2124). Pelatihan sangat penting untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Program pelatihan organisasi adalah setiap kegiatan yang ditujukan untuk

meningkatkan pengetahuan, kebiasaan, dan kinerja anggota staf sejalan dengan tujuan organisasi.

Tujuan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan tidak pernah membosankan atau rutin. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari staf mereka, agensi harus berinvestasi dalam program pelatihan yang membantu pekerja mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan dan inspirasi tempat kerja bagi pegawai pemerintah perlu disesuaikan dengan kebutuhan khusus, yang hanya dapat ditentukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tersebut.

Karyawan membutuhkan pelatihan dan insentif untuk mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja. Ketika karyawan dan manajer dapat mengungkapkan keprihatinan dan ide mereka secara terbuka, tempat kerja dapat menjadi lebih kolegial. Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah hasil dari upaya yang disengaja untuk mendorong dialog antar rekan kerja. Prestasi kerja dapat diakui dan dihargai bagi karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sukses. Menunjukkan pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras.

Penelitian Noratta dan Prabowo (2019) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, dan bahwa pelatihan juga meningkatkan motivasi karyawan.

Sementara itu, di Hotel Grand Keisha oleh Horison Yogyakarta, temuan Priyanto (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak negatif dan dapat diabaikan terhadap produktivitas pekerja. Peneliti Diana Putri Abdullah (2018) menemukan bahwa tingkat keterlibatan staf yang rendah di PT. Fasilitas Televisi Bama News berdampak buruk pada produktivitas (BBSTV Surabaya).

Telah diamati bahwa program pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan di bawah standar. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh dinas lain karena beberapa pegawai tidak bekerja dengan baik karena tidak memahami profesinya. Peserta dari industri terkait (seperti pemasaran pariwisata, pelestarian arsip, dan pelatihan staf) akan diberikan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru.

Selain itu, terpantau motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Provinsi Sumatera Selatan masih rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang tidak termotivasi dan bermalas-malasan dalam bekerja sehingga menunda penyelesaian pekerjaannya. Kinerja karyawan mungkin menurun saat pekerja tidak terinspirasi untuk melakukan yang terbaik, seperti yang ditunjukkan oleh fenomena ini.

Tujuan utama penelitian ini adalah (1) menganalisis dampak pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. (2) Bagaimana motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan mempengaruhi produktivitas kerja. Tiga poin data tentang bagaimana pelatihan dan motivasi tempat kerja berdampak pada produktivitas kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumatera Selatan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja mereka. Menurut Oktarina dkk. (2022), kinerja merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan; ketika kinerja karyawan meningkat, demikian pula kesuksesan perusahaan dan kecepatan pencapaian tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat komponen pencapaian pada kinerja, dan bahwa individu yang memenuhi persyaratan tersebut dianggap berkinerja baik, sedangkan yang tidak dikatakan berkinerja buruk atau tidak baik.

Sasaran kinerja, di sisi lain, bersifat universal luas, tidak memiliki batasan waktu, dan tidak terikat pada pencapaian tertentu dalam kerangka waktu yang ditetapkan, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017). Terlebih lagi, penelitian oleh Julianry et al. (2017) menunjukkan bahwa pengaruh eksternal memiliki dampak yang sama besarnya terhadap kinerja karyawan seperti pengaruh internal.

Pertama, tingkat pengetahuan dan pengalaman karyawan, kedua, tingkat kecemasan mereka, ketiga, desain pekerjaan mereka, keempat, kepribadian mereka, kelima, motivasi mereka untuk bekerja, keenam, kepemimpinan atasan mereka, ketujuh, gaya kepemimpinan atasan mereka, kedelapan, budaya organisasi, kesembilan, kepuasan kerja mereka, sepuluh, ruang kerja mereka, sebelas, loyalitas mereka, dua belas, dan tiga belas. Wibowo (2017:86-88) menyebutkan beberapa faktor, antara lain (1) tujuan, (2) standar, (3) umpan balik, (4) perlengkapan dan fasilitas, (5)

kompetensi, (6) motivasi, dan (7) peluang sebagai indikator yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan

Di era globalisasi yang sarat dengan permasalahan dan daya saing ini, pelatihan merupakan sarana pengembangan sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh dunia usaha. Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Hamali dan Budiastuti (2019), adalah “rangkaiannya pengalaman terencana yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu dalam pekerjaan atau profesi tertentu.” Proses belajar yang sistematis dan terkontrol dalam waktu yang relatif singkat; inilah yang dimaksud dengan pelatihan, menurut Sarwani dkk. (2020). Pelatihan in-house terbatas pada apa yang dapat dipelajari karyawan di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2017), lembaga harus mencurahkan sebagian besar anggarannya untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah proses mendidik dan memotivasi pekerja untuk menerapkan informasi dan kemampuan yang telah mereka peroleh. Pelatihan sangat penting karena ada kesenjangan keterampilan antara karyawan saat ini dan mereka yang dibutuhkan untuk mengisi peran baru.

Menurut Larasati (2018), pelatihan dipengaruhi oleh lima faktor: (1) dukungan dari manajemen atas, (2) dedikasi baik dari spesialis maupun generalis, (3) kemajuan teknologi, (4) kompleksitas organisasi, dan (5) perbedaan individu dalam cara seseorang belajar. Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator berikut sebagai variabel pelatihan. Yang pertama adalah pelatihan, diikuti dengan metode yang sistematis, kemudian keahlian teknis, kemudian kehausan akan pengetahuan, dan terakhir penekanan pada praktik di atas teori.

Motivasi kerja

Topik motivasi karyawan berpusat pada strategi untuk membina lingkungan di mana orang merasa terinspirasi untuk berkontribusi pada kebaikan bersama, mengejar aspirasi mereka sendiri, dan mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017) mengklaim bahwa kekuatan pendorong di balik setiap usaha adalah keinginan pribadi untuk berhasil.

Menurut Azwar (2017), motivasi adalah induksi dorongan atau kekuatan yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang sehingga

mereka bersemangat untuk melakukan dan berkolaborasi secara maksimal pada apa saja yang telah dipersiapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Namun penelitian Saripuddin & Handayani (2017) menunjukkan bahwa motivasi berasal dari rasa membutuhkan diri sendiri dan mendorong kemauan pribadi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan pemenuhan; karenanya, motivasi umumnya dipandang sebagai fitur pendorong sikap seseorang.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti (1) kebutuhan hidup, (2) kebutuhan masa depan, (3) kebutuhan harga diri, dan (4) kebutuhan pengakuan prestasi kerja (Afandi, 2018). Menurut Afandi (2018), dimensi dan indikator kedamaian adalah sebagai berikut: (1) Kebahagiaan, kedamaian, dan semangat karena kebutuhan terpenuhi merupakan dimensi kedamaian. Langkah-langkahnya meliputi (1) insentif keuangan seperti gaji dan tunjangan; (2) insentif psikologis seperti lingkungan kerja yang positif dan sumber daya yang cukup. Keberhasilan pekerjaan dan pengakuan eksternal adalah tolak ukurnya.

Ini adalah teori Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa hipotesis adalah solusi jangka pendek dari rumusan masalah penelitian, yang biasanya diajukan sebagai pertanyaan. Hipotesis berikut diberikan untuk penelitian ini dengan peringatan bahwa itu hanya ditawarkan sebagai tindakan sementara dan bahwa hasil penyelidikan dapat mengarah pada adopsi atau penolakannya. :

H1: Pekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan mendapat manfaat besar dari kesempatan pelatihan.

H2: Ketika pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan termotivasi untuk mencapai yang terbaik, organisasi melihat hasil yang signifikan dan positif.

H3 : Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumsel sangat diuntungkan dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja.

METODE

Untuk penelitian ini, kami mengambil sampel populasi besar pegawai negeri sipil (PNS) dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan (n=109). Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif. Informasi untuk penelitian ini berasal

dari kuesioner yang dibagikan kepada pejabat sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, serta sumber sekunder seperti studi yang dikutip dalam literatur dan makalah yang relevan.

Studi metodologi analisis Untuk keperluan analisis regresi linier. Desain Penelitian Ini dapat digunakan untuk beberapa faktor yang berbeda. Tujuan dari analisis regresi ganda linier adalah untuk menentukan dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Jika modelnya sama, maka di mana Dalam regresi hitung linier, gandakan rumus yang akan digunakan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Pertunjukan; a = Nilai konstan; b_1 = koefisien regresi variabel bebas 1; X_1 = pelatihan b_2 = koefisien regresi variabel bebas 2; X_2 = motivasi kerja; e = Kesalahan.

Koefisien determinasi adalah metrik statistik yang digunakan untuk menetapkan sejauh mana satu variabel bertanggung jawab atas variabilitas variabel lain dalam batas model tertentu. R Square (R^2) pada plot regresi berganda menunjukkan ketelitian pengujian koefisien determinasi.

Tujuan uji korelasi parsial (Uji t) adalah untuk menentukan kekuatan hubungan variabel independen tertentu dengan variabel dependen. Sugiyono (2017) menyarankan kriteria berikut

untuk membuat penilaian dalam evaluasi ini:

- Jika nilai sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 salah dan H_a benar; ada pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.
- Jika nilai sig > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh di antara variabel bebas pada bergantung, H_0 diterima H_a ditolak.
- Tingkat nyata = 5%

Berikut tabel dalam penelitian ini;

$$\begin{aligned} \text{tabel} &= (\alpha/2; nk-1) \\ &= (0,05/2 ; 109-2-1) \\ &= (0,25 ; 106) \\ &= 1,982 \text{ (diperoleh dari nilai } t_{tabel} \text{ dengan sampel 106)} \end{aligned}$$

Uji F bertujuan untuk mengukur efek total dari variabel independen terhadap variabel dependen. Ambang batas signifikansi 5% dan kendala berikut digunakan untuk membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- Jika Sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, Model menyatakan saya layak, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a mendapat acungan jempol.
- Jika Sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, Konsekuensinya, model menyimpulkan bahwa H_0 dapat diterima tetapi H_a tidak, dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Tes Regresi linier Berganda Koefisien^a

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar		T	Sig.
	B	std. Kesalahan	Beta			
1 (Konstan)	8.146	1939			4.202	.000
Pelatihan	.477	.099	.419		4.823	.000
Motivasi kerja	.286	.090	.277		3.186	.002

A. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji regresi Dengan menggunakan nilai koefisien yang diperoleh untuk variabel independen (X_1) = 0,477 dan (X_2) = 0,286 dan nilai konstanta yang diperoleh dari angka 8, 146, kami menghasilkan model persamaan regresi:

$$Y = 8,146 + 0,477 X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Artinya, jika nilai variabel terikat (Kinerja) ditetapkan sebesar 8,146, maka nilai variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi Kerja)

juga tetap sebesar nol.

Terdapat korelasi positif antara pelatihan dengan kinerja instansi (diukur dengan Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,477.

Pengaruh positif sebesar 0,286 terhadap Y, variabel dependen, dapat disimpulkan dari nilai koefisien regresi (X_2) variabel motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.342	2.91880

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan
B. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan memiliki nilai R^2 sebesar 0,354 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 35,4%.

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai sig pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar 4,823 melebihi nilai t tabel sebesar 1,982. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa H1 diterima sedangkan Ho tidak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan sebab akibat antara pelatihan dan peningkatan

produktivitas di tempat kerja.

Tingkat signifikansi variabel motivasi adalah $0,002 < 0,05$ (t -hitung = 4,823 > t -tabel = 1,982). Dengan demikian, kita dapat menerima hipotesis (H2) dan menolak hipotesis (Ho). Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara antusiasme pekerja dan output.

$29,090 > F$ tabel 3,08 signifikan secara statistik pada taraf $0,000 < 0,05$. Kemudian Ho menolak, sedangkan H3 setuju. Oleh karena itu, faktor pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.659	2	247.829	29.090	.000 ^b
	Residual	903057	106	8.519		
	Total	1398.716	108			

A. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa baik variabel X maupun Y berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Sebanyak 29.090 kaleng diberi tanda F. Dengan demikian, baik faktor pelatihan maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Temuan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan meningkatkan efisiensi dan produktivitas stafnya. rendah. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya bahwa kinerja karyawan dapat diprediksi dengan tingkat akurasi yang tinggi dengan menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel prediktor.

Ada hubungan besar dan parsial antara kinerja karyawan dan motivasi (X 2). Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris untuk proposisi bahwa pekerja yang bermotivasi tinggi lebih cenderung menjadi pekerja yang

bermotivasi tinggi. Semakin tinggi pengendalian diri seseorang, semakin besar motivasinya, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerjanya.

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Sumatera Selatan mendapatkan manfaat yang besar baik dari pelatihan merangkap (X 1) maupun motivasi kerja (X 2).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan dapat mengarah pada kemajuan dan peningkatan kualitas dan kualitas kerja bagi karyawan, sedangkan motivasi kerja dapat menginspirasi perilaku seseorang dalam bekerja. Kinerja karyawan dapat sangat ditingkatkan dengan memberi mereka pelatihan kinerja berkualitas tinggi dan dengan meningkatkan dorongan intrinsik mereka untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (1 ed.). Penerbit Zanafala.

- Azwar, H. (2017). Keterampilan kepemimpinan dan motivasi bagi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *UIN SUSKA RIAU* , 12–14.
- Diana Putri Abdullah, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Televisi Bama News (BBSTV Surabaya). Dalam *BIMA: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* (Vol. 1, Edisi 1).
<http://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Hamali, AY, & Budiastuti, ES (2019). *Pengertian Administrasi, Organisasi, dan Manajemen* (1 ed.). Grup Pranadamedia.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, MJ (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Aplikasi Jurnal Bisnis dan Manajemen* .
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Novidiantoko & HA Susanto, Ed.; 1st ed.). Terbitkan dalam-dalam.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Lestari Timur. *Ekonomi Efektif* , 1 (3), 162–172.
- Oktarina, M., Dewi Purnamasari, E., & Handayani, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD IT An-Nuriyah Sekayu* (Vol. 3, Edisi 3).
- Priyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grandkeisha Oleh Horison Yogyakarta', hlm. 0–32.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemasindo Fast Nusantara Medan* . Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420
- Sarwani, S., Akbar, IR, Handoko, AL, & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91–100.
<https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B* (cetak 26, Vol. 1). Penerbit Alfabet.
- Tutumena, FMB, Kojo, C., & Worang, FG (2124). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA* , 5 (2), 2124–2133.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (ed. 5. lih. 12). Pt RajaGrafindo Persada.