



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 699-710

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Novira

Budyawan Herijanto^{1✉}, Shadrina Fitri Ghazani², Riska Oktavioni Salsabilla³, Purnama Rifa⁴,
Asti Indriani⁵, Imam Munandar⁶, Marchel Ameylia Selvi⁷, Mochammad Ghalib Fikhrin⁸,
Nurhaeni Sikki⁹

Universitas Sangga Buana

Email: Budy86southline@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Novira. Diantisipasi bahwa kinerja karyawan dapat meningkat secara substansial melalui pelatihan yang relevan dan motivasi yang terkait dengan pekerjaan mereka. Metode penelitian yang dipakai ialah survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan Klinik Novira, yang mencakup pertanyaan tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan berbagai metode untuk menilai sejauh mana pelatihan dan motivasi kerja berdampak di kinerja secara keseluruhan. Temuan analisis menunjukkan kalau kinerja karyawan dipengaruhi atau berdampak secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, dengan elemen ini memiliki pengaruh keseluruhan yang lebih besar daripada pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Novira, manajemen perlu memprioritaskan pengembangan strategi untuk menaikkan motivasi kerja mereka.

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

Abstract

The purpose of this study is to understand how work motivation and training affect employee performance at Novira Clinic. It is anticipated that employee performance can improve substantially through relevant training and motivation related to their work. The research method used is a survey by distributing questionnaires to Novira Clinic employees, which includes questions about employee performance, work motivation, and training. The data collected were analyzed using a variety of methods to assess the extent to which training and work motivation had an impact on overall performance. The findings of the analysis show that employee performance is positively and significantly influenced by work motivation, with this element having a greater overall influence than training. This study concludes that to improve employee performance at Novira Clinic, management needs to prioritize the development of strategies to increase their work motivation.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Training

PENDAHULUAN

Salah satu elemen terpenting dalam menentukan daya saing dan kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan, yang terutama berlaku untuk organisasi perawatan kesehatan seperti Novira Clinic. Kinerja yang tinggi dapat signifikan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan utama dari pusat tersebut. Oleh karena itu, memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting..

Menurut Armstrong dan Baron (2002), kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2014) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tujuan atau fokus yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama antar pegawai sangat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2019:123).

Dua faktor yang sering dianggap mempengaruhi kinerja adalah pelatihan dan motivasi kerja. Dearden (1984), sebagaimana dikutip oleh Kamil (2010:7), mengemukakan bahwa pelatihan melibatkan pendidikan, pengembangan pengalaman, dan aktivitas yang berfokus pada peningkatan keterampilan kerja dan efektivitas.

Motivasi kerja, seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018:23), adalah dorongan internal seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan kesungguhan dan keikhlasan. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk peningkatan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, komitmen, dan retensi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan di Klinik Novira dengan motivasi kerja dan pelatihan. Diperkirakan bahwa dengan menggunakan metode regresi berganda untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan, solusi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang tepat dapat dikembangkan.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kuantitatif yang dipakai pada penelitian ini untuk mengevaluasi nilai variabel tunggal tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain, berlandaskan pada pendekatan positivisme (Sugiyono, 2018:86; 2014:35). Studi dilakukan di Klinik Novira, Desa Pameungpeuk, Kabupaten Garut, dengan populasi sebanyak 16 karyawan klinik. Teknik sampling yang diterapkan adalah sampel jenuh, sehingga semua karyawan diikutsertakan selaku sampel penelitian (Sugiyono, 2011:68). Skala Likert digunakan untuk penilaian dalam kuesioner dengan pertanyaan terkait penelitian sebagai bagian dari proses pengumpulan data (Sugiyono, 2014:133). Nilai Cronbach Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas, dan nilai r dihitung dan tabel r digunakan untuk menguji validitas kuesioner (Sugiyono, 2017; 2018). Analisis data regresi linier berganda dipergunakan untuk mengevaluasi pengaruh atau dampak motivasi kerja (X_2) dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi diwakili oleh persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ (Sugiyono, 2019). Untuk memastikan model regresi memenuhi anggapan tradisional seperti autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, itu diperiksa. Uji-T digunakan untuk melihat dampak parsial individu tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya uji-F dipakai untuk menguji hipotesis bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara kolektif (Tsaniatuzaima & Maryanti, 2022; Sugiyono, 2011:194).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Peneliti memberikan sembilan pernyataan pada masing-masing variabel untuk diuji validitasnya, sehingga diperoleh total 27 pernyataan pada kuesioner yang mengacu pada indikator pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai variabel penelitian. Peneliti kemudian membagikannya kepada 16 responden.

Menentukan r tabel menggunakan tabel r dengan rumus (N responden – 2) dan tingkat signifikan dua arah untuk signifikansi 0,05 sebagai acuan

Maka diperoleh: $r \text{ tabel} = 0,497$

Kriteria pengambilan keputusan valid suatu kuesioner adalah:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, Kuesioner dianggap valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, Kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

PELATIHAN (X1)				
No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan disusun secara jelas dan mudah dipahami.	0,966	0,497	Valid
2	Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari.	0,866	0,497	Valid
3	Materi pelatihan mencakup informasi yang komprehensif dan mendalam.	0,966	0,497	Valid
4	Metode pelatihan yang digunakan efektif dalam membantu pemahaman peserta.	0,957	0,497	Valid
5	Metode pelatihan yang digunakan bervariasi dan menarik.	0,842	0,497	Valid
6	Metode pelatihan yang digunakan memungkinkan peserta untuk berpartisipasi aktif.	0,906	0,497	Valid
7	Fasilitator mampu menyampaikan materi dengan jelas dan menarik.	0,957	0,497	Valid
8	Fasilitator mampu menjawab pertanyaan dengan baik dan memadai.	0,750	0,497	Valid
9	Fasilitator mendorong partisipasi aktif dan interaksi selama pelatihan.	0,842	0,497	Valid
MOTIVASI KERJA				
No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya menikmati apa yang saya lakukan.	0,757	0,497	Valid
2	Saya senang dengan hasil yang saya capai di tempat kerja.	0,538	0,497	Valid
3	Saya percaya bahwa pekerjaan saya benar-benar berarti dan penting.	0,531	0,497	Valid
4	Saya termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan dan bonus yang ditawarkan.	0,769	0,497	Valid

5	Kenaikan gaji dan promosi di tempat kerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	0,609	0,497	Valid
6	Fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan motivasi kerja saya.	0,699	0,497	Valid
7	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung dan kondusif untuk bekerja dengan baik.	0,684	0,497	Valid
8	Hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan motivasi saya untuk bekerja.	0,628	0,497	Valid
9	Kepemimpinan yang baik dari atasan saya meningkatkan semangat kerja saya.	0,585	0,497	Valid
KINERJA KARYAWAN				
No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya telah berhasil menyelesaikan tugas saya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0,712	0,497	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitasnya.	0,770	0,497	Valid
3	Saya sering menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang diharapkan.	0,522	0,497	Valid
4	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya bebas dari kesalahan.	0,721	0,497	Valid
5	Hasil pekerjaan saya sering mendapatkan pujian atau penghargaan dari atasan.	0,575	0,497	Valid
6	Saya berusaha untuk selalu memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,522	0,497	Valid
7	Saya menunjukkan inisiatif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses kerja.	0,783	0,497	Valid
8	Saya berkomitmen untuk membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan.	0,678	0,497	Valid
9	Saya berusaha untuk tetap termotivasi dan antusias dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	0,501	0,497	Valid

Nilai estimasi r untuk setiap butir soal melebihi besarnya dari nilai r tabel terbilang 0,497 pada taraf signifikansi 5% dengan ukuran sampel 16 responden, sesuai temuan perhitungan uji validitas yang ditunjukkan pada tabel. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa setiap instrumen survei adalah sah.

2. Uji Reabilitas

Kriteria data dikatakan reliabel adalah:

- Bila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, Data bisa dianggap reliabel.
- Bila nilai Cronbach Alpha $< 0,6$, Data dianggap tidak reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,969	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,825	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	9	Reliabel

Perhitungan uji reliabilitas dalam tabel mengungkapkan kalau semua variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bernilai *cronbach's alpha* melebihi besarnya dari 0,6. Akibatnya, dapat dikatakan kalau variabel penelitian ini semuanya dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kriteria data dikatakan normal:

- Bila nilai signifikansi $> 0,05$, Data dianggap berdistribusi normal
- Bila nilai signifikansi $< 0,05$, Data dianggap berdistribusi tidak normal

Tabel 4. Uji Normalitas

Sig,	0,453
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Tabel temuan perhitungan uji normal menjabarkan kalau nilai signifikansi yaitu 0,453 dan nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,200, keduanya melebihi besarnya dari 0,05. Akibatnya, data variabel yang diperiksa dapat dikatakan memiliki distribusi norma.

b. Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan VIF ditentukan berdasarkan standar berikut:

- Tidak ada multikolinearitas apabila nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .
- Ada multikolinearitas apabila nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

(Constant)		
PELATIHAN	0,684	1,463
MOTIVASI KERJA	0,684	1,463

Tiap-tiap variabel independen dalam tabel perhitungan uji multikolinearitas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,100 dan VIF kurang dari 10.000. Akibatnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa fenomena multikolinearitas tidak ada atau asumsi multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria model regresi untuk menghindari heteroskedastisitas adalah:

- Bila nilai signifikansi > 0,05, Dianggap gejala heteroskedastisitas tidak ada.
- Bila nilai signifikansi < 0,05, Dianggap gejala heteroskedastisitas ditemukan.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
PELATIHAN	0,552
MOTIVASI KERJA	0,557

Tabel hasil estimasi uji heteroskedastisitas menjabarkan bahwa komponen Preparasi dan Inspirasi Kerja memiliki nilai signifikansi besarnya melebihi dari 0,05. Akibatnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi uji heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam hal ini.

d. Uji Autokorelasi

Kriteria untuk menentukan adanya autokorelasi adalah:

- Bila $D < D_{LD} < D_{LD} < D_L$ atau $D > 4 - D_{LD} > 4 - D_{LD} > 4 - D_L$, Dianggap terbentuk autokorelasi.
- Bila $D_U < D < 4 - D_{DU} < D < 4 - D_{DU} < 4 - D_U$, Dianggap tidak terbentuk autokorelasi.
- Bila $D_L < D < D_{DL} < D < D_{DL} < D < D_U$ atau $4 - D_U < D < 4 - D_{DL} < 4 - D_U < D < 4 - D_{DL} < 4 - D_U < 4 - D_L$, Dianggap tidak ada kesimpulan.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Durbin Watson	DL	DU	4-DL	4-DU
2,006	0,9820	1,5386	3,018	2,4614

- N = 16
- K (Variabel Independen) = 2

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji autokorelasi, terlihat bahwa nilai $DU < D < 4 - DU$ terpenuhi, dengan nilai masing-masing adalah $0,9820 < 2,006 < 2,4614$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda autokorelasi dalam data yang digunakan dalam penyelidikan ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- Bila nilai P-Value $< 0,05$, Dianggap secara bersamaan variabel independent berdampak ke variabel dependen.
- Bila nilai P-Value $> 0,05$, Dianggap tidak secara bersamaan variabel independent berdampak ke variabel dependen.

Tabel 8. Uji F

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	203,001	2	101,501	10,436	0,002 ^a
	Residual	126,436	13	9,726		
	Total	329,437	15			

Tabel perhitungan uji-F menjabarkan nilai F yang dihitung adalah 10,436 dengan nilai signifikansi 0,002, yang kurang dari 0,05. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa campuran variabel pelatihan dan insentif kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji T

Kriteria Uji T adalah sebagai berikut:

- Bila nilai P-Value $< 0,05$, Dianggap variabel independent berdampak secara parsial pada variabel dependen.
- Bila nilai P-Value $> 0,05$, Dianggap variabel independent tidak memiliki dampak parsial pada variabel dependen.

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	5,760	6,976		0,826	0,424
PELATIHAN	0,269	0,152	0,518	1,765	0,101
MOTIVASI KERJA	0,558	0,224	0,367	2,491	0,027

Temuan estimasi fraksional yang didasarkan pada tabel di atas menjabarkan kalau variabel insentif dalam penyusunan memiliki nilai t sejumlah 1,765 pada taraf signifikansi 0,101. Hal ini terbukti bahwa kinerja karyawan di Klinik Novira secara positif, meskipun tidak signifikan, dipengaruhi oleh variabel pelatihan. Seperti dapat dilihat pada tabel di atas, analisis parsial mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t yang dihitung sejumlah 2,491 dan tingkat signifikan sebesar 0,027. Hal ini menjabarkan kalau kinerja karyawan di Klinik Novira berdampak secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja. Banyak perhitungan regresi linier dalam tabel di atas menghasilkan persamaan regresi berikut, yang ditunjukkan :

$$Y = 5,760 + 0,269X_1 + 0,558X_2 + 6,976$$

Berikut penjelasan persamaan regresi:

1. Nilai konstan (intersep) adalah 5.760. Ini berarti jika nilai variabel independen nol, nilai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, akan memiliki nilai 5.760. Asumsi positif dari perhitungan regresi ini menunjukkan adanya dampak positif dari faktor otonom, terutama persiapan dan inspirasi kerja, terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan (X_1) memiliki koefisien sejumlah 0,269. Artinya bahwa jika variabel lain tetap, kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,269 pada masing-masing peningkatan satu persen dalam variabel pelatihan. Koefisien positif menandakan adanya relasi positif antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan di Klinik Novira.
3. Koefisien untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,558. Ini menjabarkan bahwa tiap-tiap kenaikan 1% dalam komponen motivasi kerja, kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,558, asalkan semua variabel lainnya tetap sama. Kinerja karyawan Klinik Novira dan variabel motivasi kerja berkorelasi positif, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien positif.
4. Pengaruh faktor lain (epsilon) memiliki nilai sebesar 6,976. Nilai ini menunjukkan besarnya tingkat variabel pengganggu (error term) dalam model regresi yang dihitung menggunakan program SPSS.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Novira akan lebih efektif jika difokuskan pada peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan layanan yang lebih baik. Meski pelatihan juga penting, program pelatihan perlu dirancang agar sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dan memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diaplikasikan.

SIMPULAN

1. Karyawan di Klinik Novira mendapatkan manfaat yang besar dari pelatihan. Variabel training memiliki nilai t berjumlah 1,765 dengan taraf signifikansi 0,101, menurut hasil tabel uji parsial. Perihal ini menjabarkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, menjabarkan atau terbukti bahwa kinerja karyawan di Klinik Novira dipengaruhi atau berdampak secara positif oleh variabel pelatihan tetapi tidak secara substansia.
2. Inspirasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Novira Center. Tabel uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif inspirasi kerja memiliki nilai t berjumlah 2,491 pada taraf signifikansi 0,027. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Klinik Novira berdampak secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja. Jadi, H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Di Klinik Novira, kinerja karyawan lebih berdampak secara signifikan oleh motivasi kerja daripada pelatihan. Pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan, dengan nilai 0,101, memiliki dampak yang jauh lebih tinggi daripada variabel insentif kerja, yang memiliki nilai 0,027. Perihal ini menjabarkan suatu variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja perwakilan di Fasilitas Novira, dengan H3 diterima dan H0 ditolak.
4. Menurut hasil penelitian ini, manajemen Klinik Novira sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, menawarkan insentif, menyediakan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Di samping itu, program pelatihan perlu dioptimalkan dengan menyusun program yang tepat sasaran, relevan dengan pekerjaan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan menerapkan strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja dan optimalisasi pelatihan, Klinik Novira dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Penelitian ini merekomendasikan Klinik Novira untuk menyelenggarakan program-program motivasi yang berkelanjutan dan terstruktur, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen, meninjau ulang dan memperbaiki program pelatihan secara berkala sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan klinik, serta mengukur dampak dari setiap inisiatif yang diambil untuk memastikan strategi yang diterapkan benar-benar efektif

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pendekatan holistik ini, Klinik Novira akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif, sehingga dapat memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada para pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing produk minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104-125.
- DEWI, K. T. S., PURWANTARA, I. K. G. T., & SUASTIKA, I. G. M. (2023). Pengaruh motivasi, penggunaan teknologi informasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama. *Ganec Swara*, 17(3), 1189. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i3.561>
- Farid, R., & Clarissa, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada klinik kecantikan di Kota Batam dimediasi oleh motivasi. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 8(2), 146–160. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v8i2.2377>
- Ida, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(8), 734–744. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i8.1562>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122-127.
- Piko Hendrianto, Taat Kuspriyono, & Lady Diana Warpindyastuti. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baitulmaal Muamalat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 1–5. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.298>
- Purwatiningsih, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Cipta Nindita Nusapala. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(6), 2410–2419. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i6.1102>
- Rizki, N. A., Suyadi, B., & Sedyati, R. N. (2018). Pengaruh praktik kerja industri terhadap kemampuan penguasaan hardskill siswa kelas XI program keahlian teknik komputer dan jaringan SMK Negeri 5 Jember tahun ajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 11(2), 89-95.

- Sianulan, J. H., & Fitroh, F. G. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 65–75. <https://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/102>
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X pabrik gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Timur, N. V., Ekasani, K. A., & Sulasmini, N. M. A. (2023). Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Housekeeping Department. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1833–1854. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.506>
- Wazdi, A. I., Rarawahyuni, I., & Firsttantia, G. T. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung. *Jurnal Dimamu*, 2(2), 184–191. <https://doi.org/10.32627/dimamu.v2i2.738>.