

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WAHANA MAKMUR SEJATI GUNUNG SAHARI, JAKARTA PUSAT

Retno Puji Astuti
Elisabeth Vita, Dra., M.M.*

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav.87, Jakarta 14350

Abstract

In facing the competition and the demands of the work in the current era of globalization, companies are required to have a strategy to always have the ideas or things that could help them getting better, in achieving success. A good company must have a reliable human resource, performance and able to compete with other companies. Human resources is the most decisive factor in the achievement of the objectives of the company. So companies are expected to provide new knowledge, always with require employees in training programs and provide motivation to employees to have a positive attitude for the sake of achieving a goal corporate and personal. The object of this research is the training, motivation, and performance of employees. The data are collected by disseminating a questionnaire, while sampling using the technique of nonprobability sampling with 50 respondents. Statistics calculation using multiple regression with SPSS software tool 20. The results showed that (1) the training effect significantly to the performance of employees, (2) significant influential motivation on performance of employees.

Key words: Training, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Dalam menghadapi persaingan dan tuntutan pekerjaan di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut memiliki strategi untuk selalu memiliki ide atau hal yang dapat membantu mereka menjadi lebih baik, dalam mencapai kesuksesan. Perusahaan yang baik harus memiliki sumber daya manusia yang andal, berkinerja baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan baru, selalu dengan menuntut karyawan dalam program pelatihan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk memiliki sikap positif demi mencapai tujuan perusahaan dan pribadi. Objek penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan 50 responden. Perhitungan statistik menggunakan regresi berganda dengan perangkat lunak SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Memasuki era globalisasi ini, setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk mencapai suatu tujuan. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada. Setiap perusahaan harus dapat

mengantisipasi setiap perubahan dan persaingan yang akan muncul, baik dari segi ekonomi, teknologi, budaya organisasi, ataupun dari pengetahuan. Sehingga setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan

*Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 703, Email: elisabeth.vita@kwikkiangie.ac.id

karyawan maupun perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan penggerak utama untuk dapat memajukan perusahaan, yaitu dengan melakukan penambahan pengetahuan dan wawasan karyawan. Penambahan pengetahuan dan wawasan dapat dilakukan melalui sebuah program rutin ataupun tidak rutin kepada setiap karyawan untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal pada perusahaan.

Dengan menambah pengetahuan dan wawasan kepada karyawan perusahaan dapat melakukan kegiatan pelatihan, dengan memperhatikan program-program pelatihan yang akan dibutuhkan oleh karyawan. Pelatihan yang diadakan dapat memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan, dan juga agar dana dan waktu yang disediakan oleh perusahaan tidak merugikan perusahaan atau para tenaga kerja. Pemberian pelatihan ini dilakukan bukan hanya kepada karyawan yang baru masuk ke perusahaan tetapi juga karyawan lama yang ada di perusahaan guna menambahkan motivasi dan wawasan dalam pekerjaan sehingga karyawan memiliki hasil kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Hasibuan (2017) mengatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian seorang karyawan akan mampu bersaing dengan karyawan yang lain, ketika karyawan tersebut memiliki motivasi yang jelas, dengan harapan karyawan tersebut dapat memperoleh apa yang dia harapkan dalam bekerja.

PT. Wahana Makmur Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan ini tidak dapat menghindari persaingan yang terjadi di kalangan bisnis yang sudah semakin terbuka dalam sektor ekonomi khususnya bidang otomotif. PT Wahana Makmur Sejati membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi karena bukan hanya mesin-mesin yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia saat ini juga memiliki peran penting dalam operasi perusahaan. PT Wahana Makmur Sejati dituntut untuk lebih memperhatikan karyawan yang dimiliki agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cekatan, tanggung jawab, cerdas, dan berpandangan ke depan. Dengan banyaknya persaingan di era globalisasi saat ini, PT Wahana Makmur Sejati, memiliki strategi-strategi yang dapat membantu perusahaan untuk menjalankan perusahaannya seperti perusahaan memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan, Sehingga perusahaan akan melihat apakah adanya pengaruh pelatihan serta dilakukannya motivasi kepada karyawan dapat membantu kinerja karyawan secara keseluruhan atau hanya menjadi kegiatan rutin yang tidak memiliki manfaat kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati?
2. Apa saja program pelatihan yang dilaksanakan di PT Wahana Makmur Sejati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati?
5. Bagaimana kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati?

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan penyebaran Kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh gambaran suatu kondisi atau keadaan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini, hubungan yang akan ditelaah adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

A. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel akan dilakukan dengan *nonprobability sampling* atau penarikan sampel tidak acak. Menurut Sugiyono (2017:84) "*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".

B. Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Persentase
4. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas menurut Imam Ghazali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen memiliki nilai residual distribusi normal atau tidak.
 - b. Uji Multikolinieritas menurut Imam Ghazali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independen*).
 - c. Uji Heteroskedastisitas menurut Imam Ghazali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

*Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 703, Email: elisabeth.vita@kwikkiangie.ac.id

- d. Uji Autokorelasi menurut Imam Ghazali (2013:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sekarang dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

5. Analisis Regresi

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan ciri-ciri responden didasarkan atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	persentase
Laki-laki	16	32%
Perempuan	34	68%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 1 bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 68% dan sisanya laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 32%.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-30 tahun	29	58%
31-40 tahun	18	36%
41-50 tahun	2	4%
51-60 tahun	1	2%
Total	50	100%

Berdasarkan hasil Tabel 2 bahwa sebagian besar responden adalah umur 21-30 tahun sebanyak 29 orang, selanjutnya umur 31-40 tahun sebanyak 18 orang, umur 41-50 tahun sebanyak 2 orang, dan umur 51-60 tahun sebanyak 1 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	7	14%
Diploma 3	9	18%
Sarjana	29	58%
Pascasarjana	5	10%
Total	50	100%

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan komposisi berdasarkan pendidikan terakhir. Terlihat bahwa PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat lebih banyak dengan pendidikan Sarjana/S1 sebesar 29 orang, dibandingkan dengan pendidikan Diploma 3/D3 sebanyak 9 orang, SMA/SMK sebanyak 7 orang, dan Pascasarjana/S2 sebanyak 5 orang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Supervisor	7	14%
Staf	43	86%
Total	50	100%

Tabel 4.8 menunjukkan komposisi berdasarkan jabatan. Terlihat dari hasil tabel diatas bahwa Staf memiliki jumlah responden 43 orang sedangkan Supervisor sebanyak 7 orang.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	13	26%
1-5 Tahun	21	42%
6-10 Tahun	11	22%
>10 Tahun	5	10%
Total	50	100%

Tabel 5 menunjukkan komposisi berdasarkan lama bekerja. Terlihat dari hasil tabel diatas bahwa lama bekerja 1-5 tahun memiliki 21 orang responden, <1 tahun memiliki 13 orang responden, 6-10 tahun memiliki 11 orang responden, dan >10 tahun memiliki 5 orang responden.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.802

Berdasarkan Tabel diatas, uji normalitas residual pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,802 ($0,802 \geq 0,05$), sehingga dapat diimpulkan residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat.

B. Uji Multikolinearitas

*Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 703, Email: elisabeth.vita@kwikkiangie.ac.id

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.533	1,876
Motivasi	0,533	1,876

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) berada di bawah 10 dan nilai pada kolom tolerance di atas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel indepent tidak terdapat/terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Hasil
Pelatihan	0,856	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,437	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil nilai heteroskedastisitas dengan nilai sig variabel pelatihan dan motivasi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

D. Uji Autokorelasi

Model	Du	Dl	Durbin Watson	Hasil
Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	1,628	1,462	2,071	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan output pada tabel 4.16 diatas, jika memiliki 2 variabel bebas dan $n=50$ maka batas $Dl=1,462$ sedang $Du=1,628$. Oleh karena nilai $DW=2,071 \leq 4-Du$ ($4-1,628$) $=2,372$, karena nilai durbin Watson dalam penelitian ini 2,071 dan berada diantara Du dan $4-Du$ maka kesimpulannya tidak tolak H_0 atau tidak terjadi autokorelasi ($dl < d < 4-du$).

Pengujian Hipotesis

A. Uji F

F	Sig.
21,569	0,000

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Yang berarti model cocok atau layak untuk digunakan atau dapat diuji.

B. Uji Signifikan Koefisien (Uji T)

Variabel	t	Sig.
Pelatihan	2,901	0,006

Motivasi	2,320	0,025
----------	-------	-------

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Pelatihan memiliki $\text{sig } 0,006/2 < \alpha 0,05$ (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengidentifikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat.
2. Motivasi memiliki nilai $\text{sig } 0,025/2 < \alpha 0,05$ (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian ha sil ini mengidentifikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat.
3. Pelatihan memiliki koefisien regresi yang terstandarisasi sebesar 0,220 sedangkan motivasi sebesar 0,289. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pelatihan.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,980 + 0,220 X_1 + 0,289 X_2$$

Pada persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 16,980 jika variabel independent dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 16,980. Selain itu jika peningkatan pelatihan (X_1) sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,220. Sedangkan untuk motivasi (X_2), setiap peningkatan motivasi sebesar 1, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

R Square
0,479

Berdasarkan tabel, diketahui angka R Square menjelaskan besaran persen variabel dependen (kinerja) diterangkan oleh variabel independen (pelatihan dan motivasi), dengan nilai sebesar 0,479 atau 47,9% yang berarti variasi nilai kinerja karyawan tercerminkan oleh variasi nilai pelatihan dan motivasi sebesar 47,9% sisanya yaitu 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tak diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diterima karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat dinilai sudah baik dikarenakan rata-rata karyawan

lebih memilih untuk menjawab setuju terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.

2. Motivasi yang diterima karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat dinilai sudah baik dikarenakan rata-rata karyawan lebih memilih untuk menjawab setuju di setiap pertanyaan dalam kuesioner.
3. Kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat dinilai sudah baik dikarenakan rata-rata karyawan lebih memilih untuk menjawab setuju di setiap pertanyaan dalam kuesioner.
4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dimana pelatihan yang dilakukan perusahaan cukup baik, sehingga dapat berdampak pada kinerja individu karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa hal yang disarankan:

1. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian pelatihan kepada setiap karyawan apakah pelatihan yang diikuti oleh karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
2. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik, tetapi perlu diperhatikan kembali pada hal pemberian kesempatan untuk setiap karyawan memperoleh jabatan yang lebih tinggi, dengan diberikannya kesempatan tersebut dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan dan rekan-rekan diperusahaan.
3. Kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati Gunung Sahari, Jakarta Pusat sudah baik, tetapi perlu diperhatikan kembali ketika karyawan mengalami rotasi pekerjaan yang dia miliki, perusahaan harus selalu memberikan dukungan kepada karyawan atau motivasi sehingga karyawan tidak terlalu merasakan perubahan ketika terjadinya rotasi pekerjaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini. Diharapkan pula untuk dapat memperluas variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, konflik, *turnover intention*, dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*, Person Education, Inc. Jakarta: Salemba Empat.
- Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, H. Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Hanggraeni, Dewi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,cv.

B. Jurnal

- Wahyuni, Suryalena. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Riau: Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 4, No. 2: 1-10. <https://media.neliti.com/media/publications/125456-ID-pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja-ka.pdf>
- Andayani, Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). Batam: Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 4, No. 1: 41-46. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/83-Article%20Text-232-1-10-20170309.pdf>

*Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 703, Email: elisabeth.vita@kwikkiangie.ac.id

- Agustian. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Penyuluh Bidang Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Banjarmasin: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol.11, No 1: 32-41.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/jurnal_56_JI_EB%20Volume%201%20No%201%202015%20Agustian.pdf
- Rachmawati, Rr. Watie. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Bandung: Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 9, No. 1: 1-16.
<https://media.neliti.com/media/publications/52525-ID-pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja-te.pdf>
- Gardjito, Mohammad, dan Gunawan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karman Mitra Andalan Surabaya). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 13, No. 1: 1-8.
<https://media.neliti.com/media/publications/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf>
- Ayer, Lyndon, dan Yolanda. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Manado: Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat. Vol. 12, No. 3A: 27-46.
<https://media.neliti.com/media/publications/74726-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-ter.pdf>
- Wijayanto, serta Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Manado: Jurnal EMBA. Vol.5, No. 2: 3048-3057.
<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17350-34980-1-SM.pdf>
- Anggriawan, Hamid, serta Mukzam. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 28, No. 1: (50-55).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1126/1494>