

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK PANORAMA KOTA BENGKULU

Lufita Wulan Sari⁽¹⁾ Khairul Bahrun⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
lufitawulansari92@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation and job training simultaneously or partially on employee performance at PT. Astra Internasional Tbk Panorama Bengkulu City. This study used quantitative method and hypothesis testing with data collection techniques by distributing questionnaires with a Likert scale. The determination technique used a total sampling with 40 respondents. Data analysis technique used descriptive analysis and inferential statistical analysis namely: validity test and reality test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis (R^2), hypothesis test with t_{test} (partially) and F_{test} (simultaneously). The results of test and analysis were as follows: 1) the effect of work motivation on employee performance, there was a partial significant effect between the variables of work motivation on employee performance. 2) there was a partial significant effect between the variables of work training on employee performance. 3) The work motivation and job training have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya. Dengan demikian, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas, seperti perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016) dalam (Wahab, 2020) manajemen

sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, mulai dari proses perekrutan, penempatan, pemeliharaan, pemberian kompensasi agar memperoleh sumber daya manusia yang dapat berguna untuk kemajuan perusahaan. Dan dengan demikian, karyawan akan menyadari peran dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan dalam rangka mencapai kesuksesan dan tujuan jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan melalui proses panjang yang berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, perencanaan dan evaluasi. Langkah ini sangat penting dalam tercapai tujuan perusahaan (perbox 2021)

secara manusiawi yaitu dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk berkerja dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu motivasi dan pelatihan. Motivasi ini dapat membangun atau mendorong jiwa seorang manusia untuk berkerja lebih baik lagi. Umumnya, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tidak akan pernah terlupakan oleh sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan adalah pelatihan yang wajib diselenggarakan oleh sebuah lembaga, perusahaan atau semua organisasi dalam peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan sangat perlu untuk diselenggarakan karena terjadinya perubahan zaman yang sangat pesat dimana karena adanya tuntutan pekerjaan dan jabatan diperusahaan hanya mengandalkan pendidikan formal tidak akan cukup untuk memenuhi itu semua (Harding & Kadiyono, 2018).

Pegawai atau pekerja ialah asset dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi. Karyawan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan dimana setiap karyawan itu sendiri memiliki potensi tersendiri yang mampu mengembangkan perusahaan tersebut. Peran karyawan dalam perusahaan tidak hanya dilihat melalui produktifitas karyawan tersebut, melainkan kualitas karyawan tersebut juga. semakin kuat pengetahuan karyawan itu, maka semakin kuat juga daya pesaing perusahaan tersebut. Setiap karyawan memiliki kemampuan, keahlian, kreativitas yang tidak sama. Jika suatu kemampuan, keahlian, dan kreativitas tidak dilatih maka produktivitas karyawan tidak akan maksimal. (Widiyanti, Airlangga, Jember, & Jember, 2018)

Pelatihan pengembangan karyawan, guna memperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan. Adanya program pelatihan, maka karyawan akan beradaptasi dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaannya. Selain itu, meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan dedikasi dari pengalaman dalam pekerjaannya. Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan bersaing untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan yang lebih akan mempengaruhi tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri, akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri (Junaini & Rapii, 2017)

Proses pelatihan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat berkerja secara efektif dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. (Heru, 2019).

Karyawan bukan hanya sarana menyalurkan hobi ataupun sekedar sebagai kerja sampingan, tetapi pekerjaan yang sangat ditekuni untuk mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Karyawan memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam pelaksanaan operasional kerja di dealer motor, selain itu juga karyawan memegang tanggung jawab dalam meningkatkan omzet penjualan. Menurut Hasibuan (2010:10) “ Kinerja yang baik merupakan

perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi” kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012) kinerja dipengaruhi oleh “ motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian dan kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Kinerja karyawan menurut Wexley dan Yukl mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang bagus dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus(Hartini, 2023).

PT. Astra Internasional adalah dealer motor resmi sepeda motor honda untuk melakukan penjualan sepeda motor honda dan pelayanan after sales service di indonesia, serta melayani pembelian spare part motor honda atau cadang asli honda. Dalam sektor bisnis ini karyawan mempunyai peranan yang sangat karena seiring meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing maka menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan.

PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu memiliki bagian-bagian pemimpin salah satu seorang sebagai badan pengelolaan cabang penjualan dari perusahaan motor honda. Manager (Aprian Deni). Dimana PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu harus menempuh berbagai macam cara untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi, kinerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin serta menguasai dan mengembangkan teknologi.

Dari wawancara singkat kepada ibu Elvi, selaku kepala HRD beliau mengatakan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan baik itu perkataan, fasilitas, maupun reward kepada karyawan yang telah memenuhi target pekerjaannya serta dengan memberikan fasilitas pelatihan dapat meningkatkan keahlian karyawan dibidang masing-masing sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut ibu Elvi, Penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk kedisiplinan untuk masuk dijam yang tepat waktu dan memberi pelayanan kepada konsumen yang kurang ramah, masih rendahnya kualitas yang dihasilkan karyawan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa semangat karyawan sehingga karyawan dapat berkerja lebih baik lagi, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat

Selain itu juga untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerja yang dihadapinya perusahaan mengadakan pelatihan yang dilakukan kepada para karyawan terhadap pekerjaan yang akan dihadapi seperti training (pelatihan) agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk kedisiplinan dalam waktu masuk kerja dan memberikan pelayanan yang ramah, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari pemaparan diatas sesuai dengan masalah yang terjadi di Pt. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu dan telah diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhi diantaranya memberikan motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kinerja Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu”

METODE

Populasi

Menurut Sugiono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama kota Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notonmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (sugiyono 2007). Alasan mengambil sampling ini karena menurut sugiono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Berdasarkan pengamatan tersebut, maka sampel penelitian ini keseluruhan jumlah populasi yaitu 40 orang karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu.

Teknik Pengumpulan Data

Penulisan pengumpulan data sesuai dengan metode sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Observasi (pengamatan) yaitu peneliti awal dengan mengandalkan pengamatan langsung ke lapangan, cara memperoleh data dengan mengamati perilaku maupun bukan perilaku dari subjek penelitian, yang bertujuan sebagai data petunjuk dan arah penelitian.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Kuesioner

Menurut sugiyono (2013), kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan Pertanyaan tertulis kepada reponden untuk jawabannya. Dalam penelitian ini metode kuesioner dengan menyebarkan kepada sampel penelitian yakni karyawan PT. Astra Internasional Kota Bengkulu. Menurut sugiono (2013) mengemukakan "skala loket digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social". Dengan skala loket, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel, kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut.

Tabel 1
Instrument Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Bobot Nilai
1	sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:86)

Uji Instrumen

Sebelum dilakukan penelitian maka instrumen akan diujikan terlebih dahulu validasi dan reabilitas terlebih dahulu. Uji validasi dan uji instrumen akan dilakukan kepada karyawan FIF GROUP cabang kota Bengkulu sebanyak 27 orang respondent.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) uji Validitas digunakan untuk mengukur sub dan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner valid jika pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai Validitas tinggi yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki Validitas rendah dengan nilai r_{hitung} . r_{hitung} untuk 27 responden dengan signifikan 5% dari 0,444 berdasarkan uji validitas di atas yang dilakukan pada pelanggan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu dengan sampel 27 orang. Pengujian ini mendapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid baik dari variabel independen maupun variabel dependen.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil relative tidak beda bila dilakukan pengulangan dengan pengukuran terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alfa atau Cronbach's Alfa. Lebih dari nilai kritisnya

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyak butir pernyataan atau banyak soal

$\sum a_b^2$ = Jumlah Variabel Butir

a_t^2 = Jumlah Variabel Total

Namun untuk memudahkan uji reliabilitas data maka peneliti menggunakan program spss 25 for windows dalam pengelolaan data. Menurut (Ghozali 2013) yang dimaksud reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsisten suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil dari penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu berbeda, sehingga dari instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian dapat menggunakan metode alfa cronbach, dengan cerita alfa cronbach dari masing- masing variabel lebih dari 0,6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Agar pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini kemampuan dalam mengukur *variabel* yang teliti. Maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Untuk memudahkan dalam menganalisis datanya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan *software statistic SPSS 25 for windows*

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dikatakan sebagai uji Kriteria ekonomi untuk mengetahui bahwa hasil penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut, guna menjawab hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti (Gunawan 2015). Pengujian tersebut yaitu uji normalisasi uji auto korelasi, uji heterokedastitas, uji multikolinearitas akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (α) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas

(sing) $>0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probalitas (sing) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018), tujuan uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multi-kolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat Multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat Multikolinearitas dalam data.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi *rank spearman* antara Masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probalitas (sing) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali 2018:95).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = koefisien Regresi X₁

b₂ = koefisien Regresi X₂

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Pelatihan kerja

e = standar Erro

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik (Ajija, 2011). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai R² yang digunakan adalah *adjusted R²* karena merupakan salah satu indikator untuk mengetahui pengaruh pertambahan suatu variabel independen ke dalam suatu persamaan regresi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien Determinan

R = koefisien Korelasi

a. Jika KD mendeteksi nol (0), maka *variabel independen* terhadap *variabel dependen* lemah

b. Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh *variabel independen* dan terhadap *variabel dependen* kuat.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui Masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya disimpulkan bahwa secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat $\alpha(0,05)$ analisis didasari pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam t yaitu:

1. Jika signifikan $t < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $t > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan. Pada Penelitian ini menggunakan tahap signifikan sebesar 0,05% atau 5% dan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Nilai $sig > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan demikian secara keseluruhan variabel yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja secara keseluruhan variabel yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Variabel Motivasi terdiri dari 8 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5 skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi mendapatkan nilai 3.63 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu pada variabel kompensasi baik dalam pelaksanaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kompensasi (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,62 (Baik). Artinya, Motivasi pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan (X_2) terdiri dari 8 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5 skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan mendapatkan nilai 3.43 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu pada variabel kompensasi baik dalam pelaksanaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel pelatihan (X_2), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,81 (Baik). Artinya, pelatihan pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu mempengaruhi kinerja karyawan

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 8 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5 skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) mendapatkan nilai 3.53 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma pada variabel kompensasi baik dalam pelaksanaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kompensasi (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 (Baik). Artinya, kompensasi pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu selalu berkerja dengan semangat

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh Motivasi kerja (X_1), Pelatihan kerja (X_2), secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistics dalam analisis regresi linier berganda menggunakan software spss V 16.0

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.253	5.341		2.107	.042
	MOTIVASI KERJA	.649	.107	.781	6.078	.000
	PELATIHAN KERJA	.075	.191	.051	.394	.696

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer dan diolah menggunakan spss V 16.0

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1.15 dengan menggunakan spss v menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini . persamaan regresi dari hasil estimasi analisis agresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,253 + 0,646X_1 + 0,075X_2$$

- 1) konstanta sebesar 11,253 artinya jika pengaruh Motivasi kerja (X_1), dan Pelatihan kerja (X_2), sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,253.
- 2) Koefisien β_1 regresi variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,646, ini dapat diartikan bahwa Peningkatan Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,646 satuan
- 3) Koefisien β_2 variabel Pelatihan Kerja (X_2) Sebesar 0,075, ini dapat diartikan bahwa peningkat pelatihan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,075

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependet. Koefisien determinasi dapat dilihat tabel model summary berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.648	1.930

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : data primer dan diolah

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan angka (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,666 atau 66,6%. Nilai adjusted (R^2) digunakan pada model yang digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan adjusted (R^2) bisa mengeliminir naik turunnya nilai R^2 karena adanya penambahan variabel independen kedalam model. Nilai adjusted (R^2) pada tabel sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal tersebut berarti Motivasi kerja (X1), dan Pelatihan kerja (X2) bisa menjelaskan variabel diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji t Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menguji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui nilai $\alpha = 0,05$, $n = 40$, $k = 3$, sehingga bila dimasukkan ke rumus menjadi $0,05/2 ; 40-3-1 = 0,025 ; 36$. Pada distribusi nilai t_{tabel} df nya 36 dan 0,025 sebesar 2,028. Berikut adalah hasil perhitungan uji t

Tabel 4.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.253	5.341		2.107	.042
	MOTIVASI KERJA	.649	.107	.781	6.078	.000
	PELATIHAN KERJA	.075	.191	.051	.394	.696

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer dan diolah menggunakan spss V 16.0

Dari hasil output spss diatas pada tabel 4.17 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Variabel Motivasi kerja (X1) memiliki t_{hitung} 6,078 lebih besar dari t_{tabel} lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki t_{hitung} 0,394 lebih kecil dari tabel 2,028 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian H_a ditolak dan H_o ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel antara variabel Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel maka digunakan rumus ($k;n-k$), diketahui nilai $n=40$, $k=3$, sehingga bila dimasukkan ke rumus menjadi $3; 40-3=3;37$.

Pada distribusi nilai f_{tabel} df nya 37 sebesar 2.859, maka diperoleh F_{tabel} sebesar dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.899	2	137.450	36.886	.000 ^a
	Residual	137.876	37	3.726		
	Total	412.775	39			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer dan diolah menggunakan spss V 16.0

Hasil data yang tertera pada tabel 4.18 diatas peroleh nilai F_{hitung} sebesar 38,886 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,858. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $38,886 > 2,859$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang bearti Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Astra Internasional Tbk Panorama

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} 6.078 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan tingkat singnifikasi 0,000 lebih kecil, 0,05. Dengan demikian H_a di terima H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Astra Internasional Tbk Panorama

Dalam penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan, Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Dewi Fitriani, (2017) bahwa Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan dalam hidup dan kehidupan. Begitu juga dengan pegawai dengan pada dinas kepedudukan dan pecatatan sipil kota depok yang termotivasi untuk mencurahkan usaha dan kemampuannya apabila motivasi berkerja diyakini akan menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian penelitian terdahulu oleh Yasri (2017) berdasarkan hasil analisis Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bank Nagari. Hal ini bermakna bahwa apabila karyawan motivasi kerjanya semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya menandakan tingkat kepuasannya semakin baik, dan sebaliknya jika motivasi kerjanya kurang baik menandakan kepuasannya terhadap perkerjaan juga menurun.

Adapun penelitian ini didukung tiori yang dikemukakan oleh Menurut Jones dalam Dewi Fitriani (2017) yaitu motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan. Menurut Hasibuan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan, menurut Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Astra Internasional Tbk Panorama

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Variabel Pelatihan Kerja memiliki t_{hitung} 0,394 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Astra Internasional Tbk Panorama.

Dalam penelitian ini pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan, penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Melvin Grady Lolowong, Adolfina dan Genita Lumintang (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap PT. Berlian Karisma Pasifik Manado. Bahwa hasil penelitian menunjukkan Pelatihan SDM dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvia L. Mandey (2014) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin. Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Motivasi Dan disiplin kerja berpengaruh secara simutan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Gomes, Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan, para pekerja akan menjadi lebih tranpil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersikta ketika pekerja sedang dilatih. Selain itu menurut Nawawi (2006 : 208) mengemukakan bahwa “ pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok / berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisi dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, termasuk Ha diterima dan Ho di tolak atau hipotesis tersebut diterima
2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis diduga sebelumnya, termasuk pada kriteria Ha diterima dan Ho ditolak ataupun hipotesis tersebut diterima.
3. Motivasi dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Panorama Kota Bengkulu. hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, termasuk pada kriteria Ha diterima dan Ho ditolak atau hepotesis tersebut diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822)*, 8822.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Anis, F. C., K Lengkong, V. P., Ch Pandowo, M. H., Clivert Anis, F., Lengkong, V. P., Ch Pandowo, M. H., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). *Analysis of the Between Career Development and Job Promotion on Job Satisfaction of Employees At the Agricultural Technology Research Institute (Btp) of North Sulawesi Province. 11(4)*, 230–238.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1)*, 101.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.

- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>.
- Ermawati, N. P. D., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bpr Di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6326. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p19>.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>.
- Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- Juaini, M., & Rapii, M. (2017). Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Era Globalisasi. *Educatio*, 12(1), 30. <https://doi.org/10.29408/edc.v12i1.1321>.
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Keuangan, P., Literasi, D. A. N., Millennial, G., Kota, D. I., Berinvestasi, D., Behavior, F., Literation, F., Generations, M., The, I. N., Of, C., Investing, I. N., Magister, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Hasanuddin, U. (2021). *Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Disusun dan diajukan oleh NURUL KARMILA A022191003*.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1),

- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374*, 5(1), 5360–5374.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, N. K., Hartini, H., Apriyanti, E., & Adriani, A. (2023). Pendampingan Peningkatan Ketrampilan Sumberdaya Karyawan Pabrik Tahu Pinti Kayu di Kec. KPGD Kab. Solok Selatan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 236–245. <https://doi.org/10.61231/jp2m.v1i4.102>.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sohibun, S., & Ade, F. Y. (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Virtual Class Berbantuan Google Drive. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.24042/tadris.v2i2.2177>
- Sri Lestari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok . *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 59–68.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V5n2.P120-129>.
- Taqwa, M. A. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep) Muh. Amin Taqwa. X.*
- Widiyanti, N. W., Airlangga, A. J., Jember, U., & Jember, U. (2018). Pengungkapan Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Citra Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017(March)*, 27–28.
- Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.