

Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province

Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta

Itot Bian Raharjo^{1*}, Hendy Tannady², Iwan Adinugroho³, Kraugusteeliana Kraugusteeliana⁴, Eva Solina Gultom⁵

Universitas Nusantara PGRI Kediri¹, Universitas Multimedia Nusantara², Universitas Muhammadiyah Mamuju³, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta⁴, Universitas Halu Oleo⁵

itotbian@unpkediri.ac.id^{1*}, hendy.tannady@umn.ac.id², iwankolil@yahoo.com³, kraugusteeliana@upnvj.ac.id⁴, eva_joshgrob@yahoo.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job training and work motivation on the performance of creative industry players in the culinary industry in East Jakarta, wanting to find out how the influence of job training and work motivation on the performance of industry players to improve their business, especially in the culinary industry. In this study, conducted a survey of 104 respondents who are performance employees of culinary industry actors in the East Jakarta area. Shows that the positive effect of job training with a t-test value of 2.027 and work motivation with a t-test value of 6.259. Thus, the study sees that job training and work motivation in the creative industry are very influential on the performance of culinary industry players.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Performance, Creative Industry, Culinary Industry, East Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pelaku industri kreatif di industri kuliner di Jakarta Timur, ingin mengetahui betapa pengaruhnya pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pelaku industri untuk meningkatkan usaha mereka terutama di industri kuliner. Pada penelitian ini, melakukan survei terhadap 104 responden yang merupakan karyawan kinerja pelaku industri kuliner di daerah Jakarta timur. Menunjukkan bahwa berpengaruh positif pelatihan kerja dengan nilai uji t sebesar 2,027 dan motivasi kerja dengan nilai uji t sebesar 6,259. Dengan demikian, penelitian melihat bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja di industri kreatif sangat berpengaruh dengan kinerja pelaku industri kuliner.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Industri Kreatif, Industri Kuliner, Jakarta Timur

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perusahaan kini dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. (Dessler, 2015).

Hal ini dapat di asumsikan bahwa pelatihan dan motivasi sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau

akan dijabat kedepan. Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang restaurant dan masakan lokal, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang di inginkan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Seperti fenomena pada kasus yang dilansir (<https://megapolitan.antarane.ws.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja-karyawan>), Diakses pada hari rabu 16 desember 2020 pukul 13.07 WIB).

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para karyawan guna melaksanakan tugas–tugasnya. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan para karyawan untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013), (Setiawan, 2015), (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Soedjono (2005), kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja.

Industri Kreatif merupakan pilar utama dalam mengembangkan sektor ekonomi kreatif yang memberikan dampak yang positif bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Indonesia yang memiliki keragaman jenis masakan daerah dengan harga bahan baku masakan yang relatif murah dan didukung oleh besarnya jumlah penduduk Indonesia, restoran menjadi salah satu bisnis paling menggairkan untuk diusahakan. Bisnis kuliner merupakan salah satu jenis bisnis yang banyak digandrungi para pengusaha, terutama para perempuan yang berwirausaha.

Bagi sebagian masyarakat yang hidup di daerah mereka mengembangkan makanan khas daerah mereka dan memanfaatkannya sebagai bisnis kuliner sekaligus tempat wisata kuliner. Bisnis kuliner kian marak lantaran memiliki 'lahan' yang cukup potensial dan kreatif dalam pengelolannya. Berbagai kreasi makanan mulai dari yang unik sampai ekstrem digemari pecinta kuliner Indonesia, termasuk dari segmen makanan tradisional. dunia kuliner Indonesia terbagi menjadi dua kubu yaitu kubu holistik yang memilih makanan yang sehat, dan

kubu lainnya yang lebih memilih makanan mewah, ekstrem atau mencari sensasi kenikmatan kuliner yang berbeda.

Dengan sesuai hasil dari survey dengan beberapa karyawan ke beberapa restoran di daerah Jakarta timur yang pernah mengikuti pelatihan mengungkapkan bahwa masih ada kendala dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, misalnya instruktur pelatihan yang dinilai kurang cukup dalam memberikan materi dan teknik kepada peserta pelatihan sehingga banyak program yang belum disampaikan kepada peserta pelatihan dan instruktur pelatihan belum dapat member motivasi kepada pesertanya. Selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Aruan, 2013).

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pelaku industri kreatif kuliner di DKI Jakarta, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pelaku industri kreatif kuliner di DKI Jakarta, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pelaku industri kreatif kuliner di DKI Jakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di industry kuliner di Jakarta Timur. Peneliti memilih tempat ini karena pihak perusahaan yang bersedia menerima peneliti untuk melakukan penelitian sehingga memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melakukan survey, menyebarkan kuisioner dan mengambil data.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan April 2021 – Juni 2021. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan dianggap efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pelaku Industri Di Industri Kuliner Jakarta Timur. Menurut Sugiyono, (2017,) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang akan digunakan dapat diperoleh dari sebagian populasi atau populasi terjangkau. Sampel yang diambil harus representatif atau dapat mewakili populasi, oleh karena itu diperlukan teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling*. Dalam penelitian ini, sampel dipilih berdasarkan metode *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017).

Jenis pengambilan sampel yang dilakukan adalah *random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Tujuan digunakannya teknik pengambilan sampel tersebut dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan data yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian ini. Sampel pada penelitian ini adalah pelaku industry kreatif di industri kuliner di Jakarta Timur. Sesuai dengan alat analisis yang akan digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM) maka penentuan jumlah sampel minimum yang representatif menurut (Hair et.al, 1998) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Ukuran Sampel Minimum} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \text{ Ukuran Sampel Minimum} \\ &= 13 \times 5 \\ &= 65 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ukuran Sampel Maksimum} &= 13 \times 10 \\ &= 130 \end{aligned}$$

Selanjutnya menurut Hair et.al (1998) meskipun tidak ada ukuran sampel yang benar maka menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200 sampel. Jadi, sesuai dengan persyaratan SEM seperti yang telah ditentukan maka jumlah responden minimum untuk sampel penelitian ini adalah 65 responden dan sampel maksimumnya sebanyak 130 responden. Akan tetapi pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 104 responden pelaku industry kreatif di industry kuliner di Jakarta Timur, yang didapat dari 13 x 8.

Adapun metode yang digunakan dalam analisis data ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Anshori & Iswati, 2009), metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji-t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikan 0.05. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan dan H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.807	2.136		1.31	.192
	Pelatihan	.152	.075	.186	2.02	.045
	Motivasi	.651	.104	.576	6.25	.000

a) Pengujian X_1 terhadap Y

Hasil dari uji t di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja sebesar 2,027 dan nilai t_{tabel} pada signifikan 0.05 dengan $df = n - k - 1$ atau $104 - 2 - 1 = 101$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,98373. Dengan demikian dapat dilihat hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,027 > 1,98373$ dan signifikansi ($0,045 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Kesimpulannya, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja pelaku.

b) Pengujian X_2 terhadap Y

Hasil dari uji t di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel profitabilitas sebesar 6,259 dan nilai t_{tabel} pada signifikan 0.05 dengan $df = n - k - 1$ atau $104 - 2 - 1 = 101$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1.98373. Dengan demikian dapat dilihat

hasil statistik uji t untuk variabel profitabilitas diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,259 > 1.98373$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Kesimpulannya, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berikut ini adalah hasil perhitungan F_{hitung} dengan menggunakan SPSS V.26.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1692.222	2	846.111	51.627	.000 ^b
	Residual	1655.278	101	16.389		
	Total	3347.500	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 0.000, F_{table} dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikansi 0.05 atau 5% dimana $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1)$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = (n - k - 1)$ atau $104 - 2 - 1 = 101$ ($n = \text{jumlah variabel}$, dan $k = \text{jumlah variabel independen}$), hasil diperoleh untuk F_{table} sebesar 3.09 dan dari tabel 4.18 di atas nilai F_{hitung} adalah 51,627. Karena nilai F_{hitung} ($51,627$) $>$ F_{table} (3.09) berarti H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pelaku.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bukti bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut ini adalah penjelasan lebih lengkap mengenai hasil penelitian:

1. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi parsial (uji-t) diperoleh nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu $2,027 > 1.98373$ dan signifikansi ($0,045 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014), meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dan Raya", Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi parsial (uji-t) diperoleh nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} yaitu $6,259 > 1,98373$ dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Dengan

demikian, hipotesis kedua diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robi Ismail (2017), Meneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Swamitra Gilang Gemilang Bekasi”, Hasil dari Motivasi (X_2) dinyatakan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan dengan nilai regresi dengan nilai Thitung 2,252 lebih besar dari Ttabel 2,035 dengan nilai signifikansi 0,031. Maka Hipotesis pada penelitian ini diterima dengan pernyataan H_0 ditolak H_2 diterima. Koefisien korelasi yang didapat 0,360 dengan determinasi 0,104 (10,4%) variabel Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 89,6% berpengaruh terhadap faktor-faktor lain selain X_2 .

3. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri

Berdasarkan perhitungan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $51,627 > 3.09$ dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku industri kreatif di industri kuliner. (Y) dengan Thitung 2,027 > Ttabel 1.98373 dan nilai signifikan 0,045 < 0.05. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku industri kreatif di industri kuliner dengan Thitung 6,259 > Ttabel 1.,98373 dan signifikan 0.000 < 0.05. Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pelaku Industri Kreatif dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 51,627 > 3.09 dan signifikan 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak.

Saran

Saran manajerial yang dapat diberikan untuk dapat meningkatkan produktivitas pelaku industri kreatif di kuliner dan pemerintah dari berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan saran manajerial yang dapat diterapkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan pelaku industri kuliner itu sendiri. Berdasarkan hasil, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku industri kreatif di industri kuliner, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kreatif di Industri Kuliner. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti Menyarankan beberapa sarana yang dapat diterapkan dan di harapkan dapat bermanfaat terhadap pelaku industri kreatif di industri kuliner Jakarta timur.

Daftar pustaka

- Aditya, R., Utami, N. H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 103.
- Agusinta, L. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Manajemen*. Surabaya : CV.Jakad Media Publishing.

- Agusta, L., & Sutanto, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bafaneli, S., & Setibi, G. (2015). The Impact of on the Job Training on Employee Performance: The Case of Riley's Hotel. *Journal of Business Theory and Practice*.
- Dr. Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: CV Budi Utama.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 49.
- Festingtyas, R., & Gilang, A. (2020). The Influence Of Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi.
- Harahap, D. M., Matondang, S., & Pardede, E. (2019). The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance At The Medan City Fire Prevention Service. *Jurnal Prointegrita*, 444.
- Ijah, A. (2013). The Influence of Motivation on Employee Performance. *An International Journal of Arts and Humanities*.
- International Labour Organization. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ILO.
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.
- Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Ponorogo: CV Wade Group.
- Prayogi, A. M., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Primajaya, D. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7-8.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Zifatama Publisher.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Jakarta Pusat: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1047.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 17.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.
- Susila, G. A., Suarmanayasa, I., & Parma, P. G. (2019). The Effect Of Training and Work

Motivation on Employee Performance. *The First International Conference on Social Sciences, Education and Humanities* .

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.

Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Jurnal Agora*.