

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. YES MITRA GROSIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**MIZAN INDRA ZULVANY**

NPM : 21901092099



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG**

**2023**

## RINGKASAN

Mizan Indra Zulvany, 2023. **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir**, Dosen Pembimbing 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Yes Mitra Grosir, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel yang digunakan sebanyak 35 responden. Untuk uji instrumen penelitian digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 7,529 dengan ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ) dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,165 dengan ( $\text{sig} = 0,003 < 0,05$ ). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,539 dengan ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Besarnya kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan

## SUMMARY

Mizan Indra Zulvany, 2023. *The Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance on CV. Yes Mitra Grosir*, Supervisor 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Supervisor 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

This study aims to determine the effect of job training and work motivation on employee performance on CV. Yes Mitra Grosir partially or simultaneously. This study used quantitative research methods. The population in this study was all CV employees. Yes Mitra Grosir, sampling in this study used a saturated sampling technique where the sample used was 35 respondents. For testing research instruments, validity tests, reliability tests and classical assumption tests are used. Then for hypothesis testing using  $t$  test and  $f$  test. The analysis method in this study is multiple linear regression analysis.

Based on the results of research that has been done, it can be seen that partially job training has a significant effect on employee performance with a  $t$  value calculated job training variable of 7.529 with ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ) and partially work motivation has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value of 3.165 with ( $\text{sig} = 0.003 < 0.05$ ). The effect of job training and work motivation also had a significant effect simultaneously on employee performance by 31,539 with ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). The magnitude of the contribution of the effect of job training and work motivation on employee performance was 66.3% and the remaining 33.7% could be influenced or explained by other variables that were not studied in this study.

Keywords : Job training, Work motivation and Employee performance

## BAB I

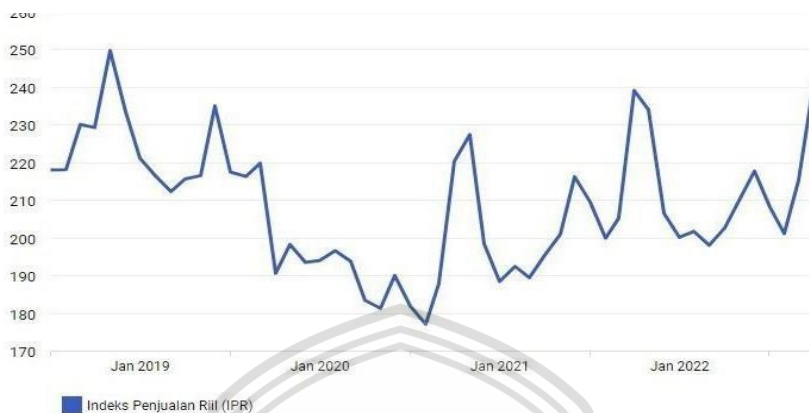
### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun waktu yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Dari faktor tersebut memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Disamping itu, perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dengan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien. “Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi, hal tersebut menurut ‘Nawawi (2011:42)’ “

Secara lingkup nasional, di Indonesia sendiri sudah banyak *retail*

yang mulai berkembang yang terdiri dari berbagai jenis, untuk saat ini ada beberapa *retail* yang sudah berhasil berjalan dan bersifat berkelanjutan. Bank Indonesia (BI) memperkirakan Indeks Penjualan Riil (IPR) nasional mencapai level 241,6 pada April 2023, rekor tertinggi sejak awal pandemi Covid-19. IPR adalah indikator konsumsi rumah tangga yang dipantau melalui penjualan *retail* (eceran). Saat angka IPR naik, penjualan riil pedagang *retail* diasumsikan meningkat, yang mengindikasikan pula adanya kenaikan konsumsi masyarakat. Sebaliknya, jika angka IPR turun, maka penjualan *retail* dan konsumsi masyarakat dianggap berkurang. BI menyusun IPR berdasarkan hasil survei terhadap sekitar 700 responden dari kalangan pedagang *retail* di pasar modern (*supermarket* dan *hypermarket*) serta pasar tradisional. Hasilnya, BI memperkirakan angka IPR pada April 2023 tumbuh 1% dibanding April 2022 (*year-on-year/yoy*), sekaligus mencapai level tertinggi sejak awal 2020 seperti terlihat pada grafik dibawah. Menurut BI, peningkatan penjualan *retail* pada April 2023 dipengaruhi momen Ramadan dan Lebaran 1444 Hijriah, strategi potongan harga dari pedagang *retail*, serta kelancaran distribusi barang di dalam negeri.



**Gambar 1. Indeks Penjualan Riil**

Sumber : Katadata.com 2022

Contoh *retail* yang sedang menjamur yaitu Indomart ataupun Alfamart yang sudah menguasai mayoritas pasar di Indonesia. Bisnis *retail* minimarket di Indonesia berkembang sangat pesat, hal ini dapat kita lihat dengan banyaknya usaha *retail* minimarket yang saling bersaing untuk menawarkan produk atau harga dalam menarik konsumen sebanyak mungkin dalam bisnisnya. Begitu juga yang terjadi dalam CV. Mitra Yes Grosir ini merupakan minimarket yang bergerak dalam bidang *retail* ini juga menawarkan produk produk kebutuhan rumah tangga yang bisa menjadikan daya saing terhadap *retail* yang sedang menjamur itu sendiri. Dengan perkembangan yang cukup pesat, perusahaan tersebut juga sudah memiliki beberapa cabang yang terletak diberbagai daerah utamanya di Kecamatan Sutojayan itu sendiri. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *retail*, kinerja karyawan sangat penting untuk menjamin kelancaran dan

keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dicermati dan dinilai pada kemampuannya mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Walaupun disisi lain CV. Yes Mitra Grosir ini masih dikatakan belum maksimal dari lingkup kinerja karyawannya, maka dari itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih jauh mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berimbas ke CV. Yes Mitra Grosir sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Tujuan utama pelatihan kerja menurut Marwansyah (2016:156) agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan semua tingkat organisasi. Seperti yang dikatakan Kasmir (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian pelatihan kerja perlu di adakan dalam perusahaan tersebut guna meningkatkan performa kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan.

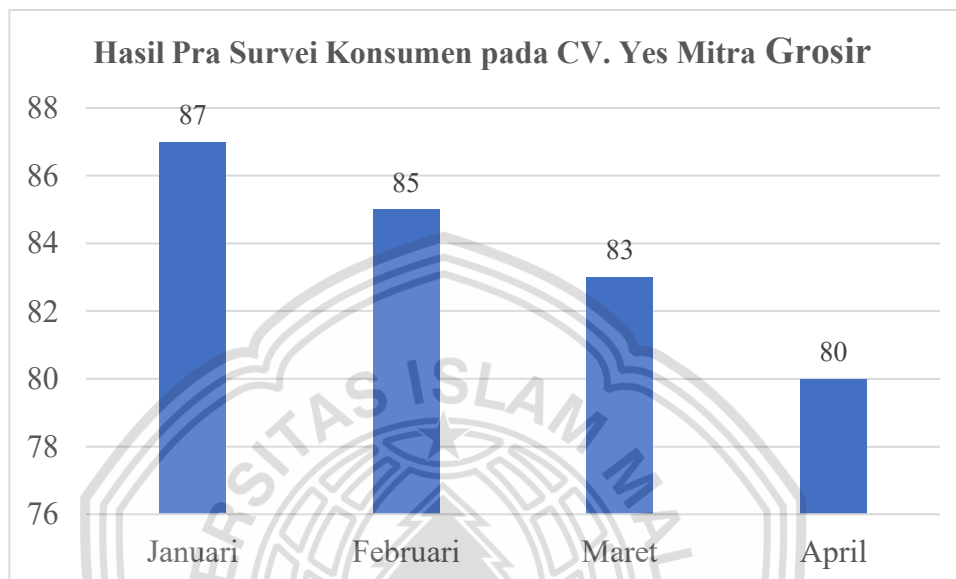
Selain pelatihan kerja peran motivasi tidak kalah penting dengan memberi motivasi kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Luthans dalam Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Dijelaskannya pula bahwa motivasi memiliki tiga unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dan kebutuhan (*need*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*incentive*).

Dari kedua faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan khususnya di CV. Yes Mitra Grosir. Mengutip dari Nasution (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

CV. Yes Mitra Grosir merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang *retail* yang menyediakan bermacam macam kebutuhan



masyarakat.. Berikut data *survei* kepada konsumen selama kurun waktu 3 bulan pada 2023 pada CV. Yes Mitra Grosir



**Gambar 2. Hasil Pra Survei Konsumen pada CV. Yes Mitra Grosir Bulan Januari-April 2023**

Sumber : Hasil pra survei konsumen 2023

Berdasarkan hasil pra survei konsumen CV. Yes Mitra Grosir. Konsumen merasa kinerja karyawan di toko tersebut kurang maksimal dalam melayani para konsumen seperti halnya saat pembeli menanyakan stok barang akan tetapi karyawan yang menjawab terkesan cuek, kurang ramah dan interaksi antara karyawan dengan pelanggan dianggap kurang profesional, akibatnya hal tersebut mendapatkan persepsi yang kurang baik dari pelanggan. Dengan adanya pelatihan kerja kepada karyawan diharapkan dapat memberikan kesempatan seluruh karyawan agar

mengetahui nilai nilai baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun pelatihan kerja yang bisa dilakukan seperti halnya memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik, ramah serta mengadakan *training* terkait bidang pekerjaan yang ada pada CV. Yes Mitra Grosir.

Selain pelatihan kerja, rendahnya motivasi kerja juga menjadi pemicu kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengakuan kinerja karyawan yang dianggap sama rata. Hal ini sangat berpengaruh bagi CV. Yes Mitra Grosir karena semakin menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka semakin lambat perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan mereka. Penerapan Motivasi Kerja pada CV. Yes Mitra Grosir belum maksimal karena banyak karyawan yang kurang termotivasi oleh perusahaan untuk bekerja, dan itu berakibat pada kinerja yang kurang memuaskan dari karyawan-karyawan tersebut. Dalam hal ini, pelatihan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan dorongan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran karyawan selama di perusahaan.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam melaksanakan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Karena itulah sangat penting untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, agar dapat mengetahui kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk berikut :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yes Mitra Grosir
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Yes Mitra Grosir

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang. Sebagai alat untuk memperdalam teori yang diperoleh selama kuliah. Sebagai tujuan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman secara langsung mengamati dunia bisnis perusahaan. Sebagai harapan agar menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia bagi perusahaan yang bersangkutan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan terkait dalam hal penerapan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Yes Mitra Grosir

### b. Bagi Universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan kajian untuk mahasiswa Universitas Islam Malang

## E. Sistematika Pembahasan

Penulisan sistematika yang bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan mendalami penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, tinjauan teori, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah, artinya jika dengan adanya pelatihan kerja membuat perusahaan semakin meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan hasil uji pada tabel di atas dapat dibuktikan dengan adanya pelatihan kerja yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karyawan dapat mempunyai dasar suatu pekerjaan yang bakal dikerjakan sesuai dengan peraturan yang telah diberikan oleh CV. Yes Mitra Grosir.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja akan lebih baik diberikan dari pemilik perusahaan terhadap semua karyawan tanpa terkecuali agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan dapat memberikan

efek berupa tanggung jawab yang besar pada diri masing masing karyawan terhadap suatu pekerjaan di dalam suatu perusahaan.

3. Berdasarkan hasil pengujian uji F (simultan) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan. Dengan adanya pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, dibuktikan dengan adanya penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh CV. Yes Mitra Grosir bisa meningkatkan suatu kinerja karyawan secara signifikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan diatas. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan berkenaan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi CV. Yes Mitra Grosir
  - a. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja pada dindikator “Metode pelatihan” dengan pernyataan “Mengetahui kepemimpinan kerja pada CV. Yes Mitra Grosir” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 maka perusahaan harus mempertahankan hal tersebut. Sedangkan pada indikator “Tujuan pelatihan” dengan pernyataan “Dapat menjalankan

komunikasi kerja pada CV. Yes Mitra Grosir” mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,80, maka dari itu sebaiknya pimpinan dapat memperbaiki komunikasi terhadap karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dan pastinya berimbas pada kesejahteraan perusahaan.

- b. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada indikator “*Safety and Security needs*” dengan pernyataan “perusahaan memberikan jaminan sosial asuransi kesehatan pada karyawan” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 maka perusahaan harus mempertahankan hal tersebut. Sedangkan pada indikator “*Physiological needs*” dengan pernyataan “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan” dengan nilai rata terendah sebesar 3,60, maka dari itu sebaiknya jenis penghargaan disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan mungkin dalam bentuk insentif, promosi jabatan atau memperbaiki fasilitas lainnya. Proses pemberian insentif juga sebaiknya diberikan terhadap karyawan agar semua karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan semua pekerjaan di dalam perusahaan.
- c. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan pada indikator “Komitmen kerja” dengan pernyataan “karyawan memiliki komitmen organisasi pada CV. Yes Mitra Grosir” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 maka perusahaan



harus mempertahankan hal tersebut. Sedangkan pada indikator “Efektivitas” dengan pernyataan “karyawan harus menghindari hasil yang merugikan pada CV. Yes Mitra Grosir” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,60, maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan edukasi terhadap semua karyawan agar supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan pelayanan terhadap konsumen, dengan melakukan hal tersebut perusahaan akan terhindar dari hal hal yang merugikan di dalam perusahaan.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam informasi terkait variabel-variabel yang diletiti dalam penelitian ini serta diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian akan menjadi lebih akurat. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator lain dari sumber literatur yang berbeda.

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel bebas selain pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk mengembangkan faktor yang mempengaruhi tentang kinerja dalam suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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), 101-118.
- Astrini, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2).
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 11-20.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. (2009). *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. (2018). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4)
- Sondang Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta,
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta
- Syaifuddin (2018) *Motivasi dan Kinerja Pegawai pendekatan riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

