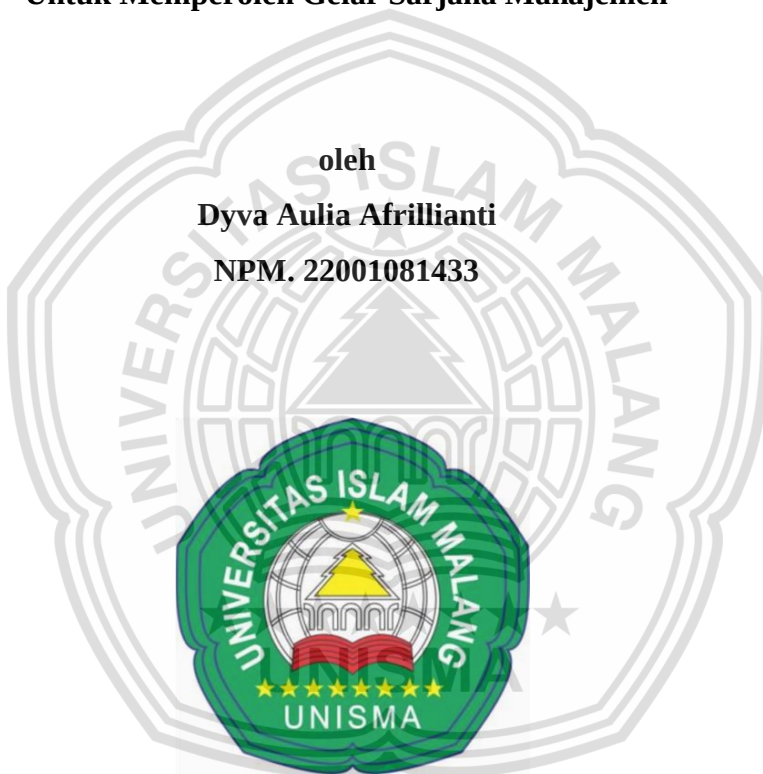


**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA AIR MINUM TUGU
TIRTA KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

oleh
Dyva Aulia Afrillianti
NPM. 22001081433



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya sebanyak 241 Karyawan. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, dengan mendapat hasil sebanyak 73 responden. Penelitian ini menggunakan data primer serta metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner secara online (Google Form). Untuk analisis data menggunakan software Versi 25 guna menganalisis uji instrument, uji asumsi klasik, uji linier berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Malang.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM Malang City. In this study, the population was 241 employees. Therefore, this study uses the Slovin formula to determine the number of samples, with the results of 73 respondents. This study uses primary data and the data collection method used is an online questionnaire (Google Form). For data analysis using Version 25 software to analyze instrument tests, classical assumption tests, multiple linear tests, and hypothesis tests. The results of this study indicate that the Training variable has an effect on Employee Performance at PDAM Malang City. The Motivation variable does not affect Employee Performance at PDAM Malang City. Satisfaction has a significant effect on Employee Performance in Malang City.

Keywords: Training, Motivation, Satisfaction, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini terkadang ditemui permasalahan yang berujung pada kegagalan banyak perusahaan, baik yang muncul karena SDM tidak mampu beradaptasi dengan teknologi yang semakin canggih maupun yang disebabkan oleh kinerja SDM yang ada. Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam perusahaan. Selain sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan atau efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang penting karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Djuli et al., 2023). Bahwa faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan. Dengan motivasi yang kuat dan pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan menciptakan kepuasan kerja pada dalam diri para karyawan. (Handoko, 2014).

Kinerja karyawan di sektor pelayanan publik seperti PDAM Tugu Tirta Kota Malang menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti.

Mengingat peran vitalnya dalam memberikan layanan air bersih kepada masyarakat. Pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai interaksi di antara ketiga variabel ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka motivasi yang di perlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dimaksimalkan tingkat kepuasan kerja karyawan agar memunculkan sifat positif dan membangkitkan motivasi kerja sesuai dengan harapan karyawan. Kinerja juga sangat berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja (Hananizzah, 2022).

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Menurut Blume et al, (2019) pelatihan yang dirancang dengan baik dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja individu. Di PDAM Tugu Tirta, pelatihan yang relevan dan berkualitas sangat penting untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, terutama dalam menghadapi tantangan pelayanan yang terus berkembang.

Motivasi juga merupakan faktor krusial dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian oleh Stanford dalam Mangkunegara, (2020:93) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam konteks PDAM, manajemen perlu memahami apa yang memotivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Spector (1996) dalam penelitian Jessica & Suyasa, (2022) kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi. Di PDAM Tugu Tirta, penting untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena hal ini berdampak pada kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Terdapat penelitian yang sama yaitu penelitian yang dilakukan Hananizzah, (2022) yang menyatakan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek variabel penelitian.

PDAM Kota Malang melakukan kegiatan pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawannya setiap tahunnya, berikut data program pelatihan PDAM Kota Malang :

Tabel 1.1 Data Program Pelatihan 2023

No	Program Pelatihan
Direktorat Administrasi dan Keuangan :	
1	Analisa Kinerja Keuangan PDAM
2	<i>Best Practice Budgeting & Control</i> Terpadu
3	<i>Certified Master Project Manager</i>
4	<i>Compensation and Benefit</i>
5	<i>Handling Customer Complaint</i>
6	Manajemen Air Minum Tingkat Madya
7	Manajemen Air Minum Tingkat Muda

8	Manajemen Pergudangan
9	Manajemen Resiko
10	<i>Man Power Planning</i>
11	Pengadaan Barang & Jasa (Sertifikasi)
12	Pengadaan Barang & Jasa
13	Penulisan Karya Ilmiah
14	Penyusunan Spek Teknis & HPS
15	Perpajakan
16	<i>Practical Job Analysis</i>
17	<i>Supply Chain Management</i>
18	<i>Service Excellence</i> (diganti dengan <i>Digital Marketing</i>)
Direktorat Teknik :	
1	Analisis Kualitas Air
2	Hidrolika
3	K3 Kimia
4	Mekanikal dan Elektrikal
5	Pengawasan Pekerjaan Sipil
6	SPAM
7	Teknik Listrik Dasar
8	Tera Meter

Sumber : Data Realisasi PDAM 2023

Tabel 1. 2 Data Jumlah Program Pelatihan 2024

No	Program Pelatihan
1	Penyusunan laporan Keuangan SAK-ETAP
2	<i>Compensation and Benefit</i>
3	Pengadaan Barang & Jasa
4	Diklat NRW Dasar
5	<i>Certified Master Project Manager</i>
6	<i>Service Excellence</i> (diganti dengan <i>Digital Marketing</i>)
7	Analisis Kualitas Air
8	Analisa Kinerja Keuangan PDAM
9	Teknik dasar listrik
10	Teknis Operasi & Pemeliharaan Mek & Elekt Air Minum
11	Ahli K3 Umum

Sumber : Data realisasi PDAM 2024

Berdasarkan tabel 1.2, pada tahun 2024 PDAM Kota Malang melaksanakan 11 program pelatihan yang dilakukan dengan metode

public training, metode in house training dan metode on the job training..

Dari hasil wawancara kepada bapak Rifqi asisten manajer pengembangan SDM di PDAM Kota Malang dilakukan setiap tahun dengan menargetkan 200 karyawan harus mengikuti pelatihan dalam satu tahun. Metode public training merupakan metode pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan profesional, universitas, atau konsultan industri. Materi yang disampaikan sering kali bersifat umum dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan operasional atau tantangan spesifik yang dihadapi oleh PDAM Kota Malang. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan jika karyawan kesulitan mengadaptasikan ilmu yang didapat ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Metode in house training merupakan metode pelatihan yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, di mana karyawan belajar sambil menjalankan tugasnya sehari-hari. Pelatihan ini lebih efektif karena karyawan dapat menghadapi serta menyelesaikan tantangan kerja secara langsung dengan bimbingan dari pemateri terkait materi yang diberikan sehingga sesuai dengan permasalahan di PDAM Kota Malang. Metode on the job training merupakan metode pelatihan yang dilakukan secara langsung di tempat kerja, di mana karyawan memperoleh bimbingan dari instruktur atau pegawai yang lebih berpengalaman. Metode ini sangat efektif karena memungkinkan karyawan untuk belajar melalui pengalaman nyata, sehingga mereka dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik dan

lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, pegawai tersebut ditempatkan di bagian lainya dengan waktu seminggu.

Program pelatihan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan dapat lebih mengembangkan kemampuan kerjanya dan lebih mengetahui apa yang harus dikerjakan sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Namun masih ada karyawan yang belum berkembang setelah mengikuti pelatihan kualitas karyawan tidak mengalami peningkatan dari sebelum diadakannya pelatihan. Tidak ada perkembangan yang signifikan seperti yang diharapkan perusahaan. Walaupun sudah diberikan program pelatihan, karyawan tetap pada produktivitas semula bahkan mengalami penurunan pada periode tertentu, dan juga ada karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan karena mereka sudah pasrah dengan posisinya seperti yang mempunyai pengalaman kerja lama dan karyawan senior, mereka sudah merasa mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaanya dan sudah dianggap menjadi kebiasaan, sehingga hal tersebut.

PDAM Kota Malang juga mulai menerapkan metode pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning* dan aplikasi evaluasi kinerja secara real-time. Dengan adanya platform digital ini, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sehingga pembelajaran menjadi lebih fleksibel dan efektif. Selain itu, sistem umpan balik digital memungkinkan manajemen untuk menyesuaikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan individu karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam proses

pelatihan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan.

Dengan adanya pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas. Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PDAM Kota Malang perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya guna memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kota Malang setiap harinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor pelatihan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dapat membantu menjaga produktivitas dan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PDAM Kota Malang, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan latarbelakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kota Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tugu Tirta Kota Malang?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Kota Malang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat menjadi penentu kinerja karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi terkait pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi karyawan PDAM di Kota Malang mengenai pentingnya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Bagi Akademik

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan akademik di bidang manajemen SDM. Dengan menyediakan bukti empiris tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi rujukan bagi peneliti dan akademisi lainnya yang tertarik dengan topik ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Pelatihan (X1) , Motivasi Kerja(X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- d. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya memiliki tiga variabel independen yang diteliti, yaitu pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden

yang sebenarnya. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya karena faktor sosial atau bias pribadi.

- c. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga hanya memberikan gambaran kondisi pada saat penelitian berlangsung. Faktor - faktor eksternal yang berubah seiring waktu dapat mempengaruhi hasil penelitian jika dilakukan dalam periode yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan kuesioner, penelitian di masa depan dapat mengombinasikan metode lain seperti observasi langsung atau wawancara mendalam guna memperoleh data yang lebih objektif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan metode longitudinal (jangka panjang) agar dapat melihat bagaimana perubahan dalam pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja

karyawan dalam kurun waktu tertentu, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hubungan antar variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angellina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 159–166.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). *Public Policy Journal Volume 4 (03) Desember 2023 THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE E-IISN 2746-4490 Public Policy Journal E-IISN 2746-4490*. 4(03), 186–194.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Habibi. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia(PERSERO) Divisi Regional III Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hananizzah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG. 9, 356–363.
- Indrajaya, Y. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165.
<https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Jessica, J., & Suyasa, Y. S. (2022). *Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis)*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 21.
- Kasmawati. (2020). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Datama Pekanbaru*. 1–95.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta: Prenada Media Group.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabang, H., & Poernomo, O. (2021). *Kepuasan Kerja Guru: Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal & Motivasi Kerja*. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 15(1), 66–70.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana). *Skripsi*, 1–121.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM KHOIRUDDIN RAMBE-FEB.pdf>
- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12 No(01), 1662–1669.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung. CV Alfabeta.
- T, H. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: Deepublish.
- Tanjung, R. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PACIFICENGINEERING*. 6(1), 69–80.
- Wardani, F. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari)*. 1–132.