

ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI PT YAMAHA INDONESIA

**Dian Sudiantini¹, Muzakki Sudirman², Julia Veronika³, Reifa Galih Ramadhanti⁴,
Rizty Dwi Nurazizah⁵**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – Bekasi

dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id, muzakky27@gmail.com,
juliaveronika99@gmail.com, riefasekar.rs@gmail.com, riztydw.n@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine how motivation and on-the-job training affect PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing employees' performance. The purpose of this study is to evaluate the relationship between performance in this firm, employee motivation, and job training. The results of this study demonstrate the positive effects of job motivation and training on employee productivity. As a result, the business sector needs to teach employees appropriately and motivate them to perform better.

Keywords : Employee performance, motivation, and work training

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menilai korelasi antara pelatihan kerja, motivasi karyawan, dan kinerja di organisasi ini. Temuan penelitian ini menunjukkan dampak menguntungkan dari motivasi dan pelatihan kerja terhadap output pekerja. Oleh karena itu, dunia usaha harus mendorong stafnya untuk bekerja lebih baik dan memberikan pelatihan yang tepat.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lingkungan strategis terus berkembang. Sepertinya ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang. Baik rival dalam maupun luar negeri terus menggunakan berbagai strategi untuk mengembangkan bisnisnya. Pelanggan masih menginginkan barang dengan kualitas lebih tinggi. Semakin banyak pendapatan yang diminta oleh pemegang saham. Standar kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi dituntut. Karena pergeseran lingkungan strategis ini, para manajer harus terus berupaya meningkatkan kinerja organisasinya melalui berbagai strategi untuk memenuhi tantangan tersebut. Misalnya, mereka harus menciptakan lapangan kerja yang memungkinkan kinerja karyawan optimal dan menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat untuk memastikan bahwa kandidat yang tepat dipilih untuk setiap posisi dengan memaksimalkan sumber daya manusia internal dan eksternal.

Budaya perusahaan menekankan inovasi, kreativitas, dan pembelajaran. Ini juga memberikan keselamatan dengan memberikan sarana komunikasi baru kepada karyawan, membantu mereka yang memiliki keterampilan teknologi untuk menggunakan teknologi baru, dan membantu mereka yang memahami pekerjaan dengan cepat untuk menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Budaya ini juga membantu karyawan yang luar biasa belajar tentang budaya perusahaan.

Menurut Lubis (2008), peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pelatihan dan motivasi. Diharapkan dengan motivasi karyawan yang kuat dan pelatihan yang komprehensif maka kinerja staf akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Meskipun pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam praktiknya masih ada bisnis yang mengalami kesulitan dengan pelatihan yang buruk dan kurangnya anggota yang memiliki motivasi tinggi.

Perusahaan sepeda motor atau yang disebut sebagai PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Dalam hal ini, pentingnya fokus pada pelatihan dan unsur-unsur motivasi pelatihan agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Bagi personel staf kontrak, organisasi harus melaksanakan program pelatihan. Karyawan kontrak yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan harus mendapatkan pelatihan agar keterampilan mereka tetap mutakhir.

Dalam kasus tertentu, penguasaan keterampilan yang lebih tinggi merupakan hasil dari pelatihan yang efektif. Sedangkan bagi personel staf kontrak, pelatihan motivasi sangat penting karena berkaitan dengan faktor-faktor yang memacu individu untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi. Memenuhi kebutuhan baik secara pribadi maupun terkait dengan pekerjaan mereka adalah salah satu hal yang mendorong kontrak anggota staf. Karyawan kontrak akan termotivasi untuk melakukan tugas tertentu dengan pelatihan yang benar.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi memengaruhi kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut setelah mempertimbangkan masalah di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja pada PT. Yamaha
2. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia dipengaruhi oleh motivasi kerja

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Meningkatkan kemampuan tenaga kerja manusia dalam kaitannya dengan operasi ekonomi merupakan tujuan pelatihan. Untuk meningkatkan keterampilan, bakat, dan sikap yang dibutuhkan bisnis untuk mencapai tujuannya, pelatihan

membantu karyawan dalam memahami informasi praktis dan penerapannya. "Proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka" adalah apa yang Desler (2009) definisikan sebagai pelatihan. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja, pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan saat ini. Hal ini karena perubahan taktik, lingkungan kerja, dan faktor lainnya dapat mempengaruhi kebutuhan suatu posisi.

Pelatihan dianggap efektif, menurut Rivai (2020: 169), jika pelatih sadar bahwa tugasnya adalah membantu karyawan menyerap informasi baru, karyawan didorong untuk belajar, mereka harus menyadari tingkat bakat, keterampilan, dan perilaku. Jika mereka ingin menyelesaikan misinya, mereka harus meningkat. Manfaat lainnya adalah pekerja menerima instruksi tentang apa yang harus dilakukan, mempelajari dan mengomentari tindakan mereka dan pembelajaran reseptif adalah proses aktif di mana pembina memberikan perhatian kepada karyawan untuk mempelajari kebutuhan dan keinginan mereka. Simamora (2015: 342) mengatakan bahwa menurut Meita Pragiwani dkk (2019) dalam Majalah STEI, "Pelatihan sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas pekerja di tempat kerja yang ditempatinya saat ini."

Motivasi

Menurut Kondalkar (2007), motivasi adalah hasrat yang kuat yang dipicu oleh keinginan dan aspirasi yang mendorong orang untuk menggunakan energi fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Kanfer, motivasi adalah suatu sistem anggapan yang tidak berwujud yang tidak dapat dirasakan atau dilihat (Jex & Briit, 2008). Di sisi lain, dampak yang terlihat mencerminkan tingkat motivasi individu yang berbeda-beda. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi baik dari segi bentuk, arah, intensitas, dan lamanya. Pilihan aktivitas seorang karyawan selama bekerja disebut sebagai pola perilakunya.

(Bangun, 2012) Motivasi dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dimaksudkan untuk membujuk orang lain agar bekerja secara konsisten. Merupakan tanggung jawab manajer untuk memotivasi orang lain (tenaga kerja). Berdasarkan berbagai sudut pandang, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan, baik internal maupun

eksternal, yang mendorong seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Fayoll dalam Luthans (2011), motivasi kerja adalah apa yang menggugah minat individu terhadap pekerjaannya dan menumbuhkan dorongan atau gairah terhadapnya. Menurut Robbins (2008), motivasi kerja adalah kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan pekerja dalam memenuhi berbagai tuntutan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitas, apabila ia melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kemudian menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama menyelesaikan suatu kegiatan tertentu. Pemenuhan tugas atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan disebut dengan prestasi kerja (Hamid dan Hassan, 2015).

Banyak faktor yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan, termasuk kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas atau pencapaian tujuan, penyelesaian tugas yang diberikan, akuntabilitas karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan, dan cara karyawan tersebut mengurus pekerjaan dirinya (Bernardin dan Russell dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, dan Koima (2015); Hamid dan Hassan (2015)).

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Author, tahun	Judul Penelitian	Pembahasan
1	Aida Fitriah, Dwi Wahyu Artiningsih, Noorlaily Maulida (2021)	<i>Analisis Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Agrabudi Gas Utama Barito Kuala</i>	Disiplin kerja yang digunakan di PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala dalam upaya mendongkrak kinerja pekerjaannya memberikan kenyamanan dan keamanan untuk pekerja.

			Jaminan kenyamanan dan keselamatan pekerja membuat pekerja merasa dihargai sangat penting agar hal itu dapat terjadi meningkatkan kinerja pekerja untuk memberikannya kekuatan yang lebih besar dalam pelaksanaannya tenaga kerja.
2	Afiqih Zulfa Fadillah, Enjang Suherman, Flora Patricia Anggela (2023)	<i>Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang</i>	Permasalahan Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang adalah rendahnya motivasi para pegawai. Implementasi di bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang tidak konstan atau seimbang. Dengan kata lain, kepala bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang tidak selalu bisa diandalkan dalam menginspirasi para stafnya untuk bekerja keras. Komunikasi antara pekerja dan pemimpin dapat membantu mencegah kesenjangan sosial di antara karyawan dan dapat menjadi sumber insentif bagi manajer

			yang bekerja dengan staf Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. Motivasi dan kinerja di tempat kerja berkaitan erat, semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya.
3	Aldin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihatini (2017)	<i>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember</i>	Filosofi dan sikap kepemimpinan mempunyai dampak besar pada kehidupan organisasi, terutama ketika menyangkut seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka sehari-hari. Sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, produktivitas pegawai, serta menumbuhkan hubungan positif dan lingkungan kerja yang kondusif.
4	Carsenda Efendi, Agus Sutargo, Budi Gunawan (2019)	<i>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Karet Padang</i>	Kemampuan kerja, dorongan kerja, dan kemampuan kerja Insan PT Lembah Karet Padang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.

5	Robertus Bramantyo, M. Syamsul Maarif, Pantius Drahen Soeling, Retno Kusumastuti (2008)	<i>Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Penguasaan Ketrampilan Kerja pada Karyawan Staff Kontrak PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing harus mempertimbangkan bagaimana mendorong calon karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperluas program pelatihan yang ditawarkannya. Program pelatihan harus ditingkatkan selain OJT (On Job Training).
6	Alvin, Djamhur Hamid, M. Soe'oed Hakam (2014)	<i>Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Pembahasan dalam penelitian ini adalah adanya penurunan motivasi kerja karyawan karena kurangnya disiplin dan tingkat kepuasan yang rendah.
7	Mohammad Rois, Slamet Riyadi (2019)	<i>Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Yamaha Surabaya</i>	Permasalahan penelitian ini adalah perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh beberapa teknisi saat melakukan pekerjaan mereka, meskipun mereka telah diberikan instruksi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).

8	Novita Anggriyani, Angga Febrian, Larasati Ahuwalia (2022)	<i>Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung)</i>	Menurut penelitian ini, kompetensi kerja dan pelatihan meningkatkan efisiensi di tempat kerja.
9	Yuli Rusmiati (2022)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan gaji karena faktor-faktor tersebut.
10	Waridh Bagasjati (2018)	<i>Analisis Pengaruh Working Performance Pemimpin Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Kasus: PT Yamaha Electronics Manufacturing Indonesia)</i>	Menjelaskan pentingnya bekerja keras dan bekerja dengan baik sambil mengatasi masalah limbah, kelangkaan sumber daya, degradasi lingkungan, dan persaingan yang ketat.

METODE PENELITIAN

Jurnal ini dibuat dengan menggunakan pendekatan penulisan kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data berupa temuan penelitian sebelumnya sebagai sumber penelitian yang mengkaji derajat pengaruh antara berbagai variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengumpulkan data atau teori dari makalah jurnal online terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pada tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai pelatihan. Lebih baik, rancangan pelatihan harus mempertimbangkan tujuan organisasi sekaligus mencapai tujuan tersebut. Pelatihan idealnya direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sekaligus mencapai tujuannya dari kinerja karyawan tertentu.

(Indri Andesta Dyastuti, 2018) Pelatihan dilakukan untuk mempersempit “kesenjangan” antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaannya serta untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerjaan tersebut, untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Instruksi itu yang telah dilakukan terhadap para pekerjanya sangat penting bagi angkatan kerja berkinerja lebih terampil dan kompeten pada posisi yang dipegangnya atau dijadwalkan untuk masa depan. Instruksi yang direncanakan akan ditawarkan kesempatan bagi anggota staf untuk mengembangkan kemampuan mereka dan kapasitas untuk bekerja. Pelatihan adalah prosedur metodis yang memodifikasi perilaku pekerja untuk mencapai tujuan antisipasi dari agensi.

Dalam PT Yamaha Manufacturing sendiri pelatihan kerja memang sangat memiliki hubungan pada tingkatan kinerja karyawan yang nantinya akan berguna. Karena jika kurangnya pelatihan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, karyawan sangat mudah untuk tidak termotivasi dalam bidang pekerjaannya atau pelatihan yang tidak cocok akan menimbulkan ketidakcocokan mereka di bidang tersebut. Perusahaan juga harus meningkatkan inisiatif pelatihan yang mereka selenggarakan. (Robertus Bramantyo, 2008) Peningkatan yang harus diterapkan pada program pelatihan yang melampaui seperti *On the Job Training (OJT)*, contohnya setiap orang memperoleh keterampilan melalui pengalaman praktis di tempat kerja. Karyawan secara khusus diundang untuk bekerja sesuai dengan uraian tugasnya, maupun aktivitas yang ditiru. Pengamatan langsung terhadap karyawan dapat dilakukan melalui instruktur untuk memberikan ringkasan langsung.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

(Fadillah, 2023) Menelaah fungsi SDM merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan profesional. Jika digali lebih jauh, SDM disebut sebagai pelaksana

atau pekerja dalam suatu organisasi dan bertugas terutama untuk memberikan layanan yang berkualitas. Sebagai penyedia layanan utama, pekerja diharapkan memainkan peran proaktif, dengan demikian, membantu menciptakan iklim perusahaan yang mendorong layanan transparan dan cepat. Menerapkan layanan masyarakat ke dalam praktik melibatkan pengumpulan sumber daya seperti prasarana dan sarana, sumber daya manusia, dan sistem manajemen. Pada kenyataannya, status pelayanan publik dinilai memiliki sejumlah kelemahan, kurang memadai, dan memiliki beberapa tantangan, seperti terkait dengan pelayanan yang kompleks, biaya pelayanan, dan kepastian waktu. Hal ini mengakibatkan hambatan untuk tindakan yang termotivasi. Ketika kepemimpinan tidak mempunyai waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang memotivasi, maka kegiatan-kegiatan tersebut tidak dilaksanakan secara efektif. Hal ini menyebabkan kurangnya disiplin dan dapat mengakibatkan hasil kerja karyawan di bawah standar.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila dilakukan pengelolaan sumber daya manusia. Observasi penulis terhadap karyawan PT. Yamaha dan informasi yang dikumpulkannya meliputi :

1. Beberapa karyawan Yamaha datang terlambat ke kantor. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin para pekerja.
2. Beberapa karyawan masih kesulitan menyelesaikan tugas.
3. Sebagian kecil karyawan hanya mempunyai ijazah SMA.
4. Diberikan beberapa tugas yang tidak ada kaitannya dengan profesinya.
5. Kurangnya disiplin dan rendahnya semangat kerja staf.

Dapat terlihat bahwa motivasi yang di dapatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus lebih diperhatikan. Sebaiknya langkah yang ditempuh oleh PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing menjaga motivasi karyawan dengan menggali kemampuan mereka sehingga dapat membantu kelangsungan hidup dari perusahaan, dan perusahaan tidak bersusah payah kembali untuk mendapatkan karyawan kontrak yang baru, karena dengan adanya karyawan dengan motivasi yang kuat, proses peningkatan kinerja pun lebih terlihat. Maka PT. Yamaha dengan itu akan memberikan kesempatan kerja staff kontrak untuk menguasai cara kerja serta kinerja karyawan dapat lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia terkena dampak positif dan signifikan dari pelatihan kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis harus menginspirasi anggota staf dan menawarkan pelatihan kerja yang tepat. Perusahaan perlu fokus pada kesejahteraan karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan memberikan nilai lebih tinggi bagi pemangku kepentingan. Perusahaan dapat menggunakan data ini sebagai panduan untuk membuat program pelatihan dan motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja staf.

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, penulis menawarkan rekomendasi sebagai masukan berharga bagi kemajuan perusahaan dan Hal ini dimaksudkan agar dapat menjadi sumber daya dalam kebijakan organisasi yang lebih baik harus dibuat. Berikut beberapa rekomendasinya :

- a. Berdasarkan informasi yang dihimpun, suasana kerja dan motivasi yang dialami karyawan meningkatkan kinerja pekerja, dan disarankan untuk mendapatkan motivasi karyawan secara rutin kepada karyawan.
- b. Motivasi yang efektif datang dari dalam, seperti yang ditunjukkan oleh bawahan yang terpengaruh dan keyakinan yang menyertainya mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kepribadian akan tidak menentu.

DAFTAR PUSTAKA

Anggriyani, N. d. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi

Kasus Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung. *Journals of Economics and Business (Universitas Teknokrat Indonesia)*, 13.

Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN BOTANI SUKORAMBI (TBS) JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia (Universitas Muhammadiyah Jember)*, 5.

Bramantyo, R., & Maarif, M. S. (2008). Hubungan pelatihan dan motivasi dengan penguasaan ketrampilan kerja pada karyawan staff kontrak PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Universitas Indonesia Library*, 4.

Dyastuti, I. A. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG)*, 2.

Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. (2019). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMBAH KARET PADANG. *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen & Bisnis (Universitas Ekasakti)*, 12.

Fadillah, Afiqih Zulfa; Suherman, Enjang; Anggela, Flora Patricia;. (2023). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL YAMAHA SINAR PRIMA MANDIRI KARAWANG. *Jurnal Pijar (Manajemen dan Bisnis)*, 1-6.

Fitriah, A. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRABUDI GAS UTAMA BARITO KUALA. *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 7.

Gunaldi, D. (2021). ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PRIMA KAYU TANGI BANJARMASIN. *Repository:Universitas Islam Kalimantan*, 1-10.

- Hamdan. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA YAMAHA JG MOTOR CABANG BOGOR. *Repositoy Unida (Universitas Djuanda)*.
- Nabilawati, R. (2023). PENGARUH MASA KERJA, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan PT Yamaha Indonesia). *REPOSITORY:STIE INDONESIA (STEI) Jakarta* , 3.
- Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si; Makian, Priskila;. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BagianPT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2-3.
- Rahmawati. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI GULA PASIR PADA PTP. XIV NUSANTARA TAKALAR KAB. TAKALAR. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 19-20.
- Rusmiati, Y. (2022). ENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia). *Repository STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 3.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 10.
- Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Of Business & Entrepreneurship (Universitas Muhammadiyah Jakarta)*, 1-10.