

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mouris Sinergi Indonesia Kota Tangerang Selatan

Maureen Syifa Putri Ariobina ^{1*}, Irwin Ananta Vidada ²

^{1, 2} Universitas Bina Sarana Informatika , Indonesia

* maurenariobina@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana motivasi kerja dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Mouris Sinergi Indonesia di Kota Tangerang Selatan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan. Pada penelitian ini terdapat motivasi kerja dan pelatihan yang dijadikan sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian ini dikaji untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mouris Sinergi Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mouris Sinergi Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mouris Sinergi Indonesia. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang dan sampel penelitian ini juga berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS 29.0 dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar -4,848 dengan signifikansi 0,001. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 4,515 dengan signifikansi 0,001. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil F_{hitung} sebesar 17,154 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil nilai *Adjusted R-squared* sebesar 48,1% sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, terutama dalam aspek pengelolaan, pengembangan, serta pemberian motivasi pada para pekerja (Firstanto et al., 2023). Peran SDM ini menjadi sangat krusial dalam menjaga efektivitas operasional serta keberlanjutan perusahaan. Kondisi tersebut juga tercermin pada PT Mouris Sinergi Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC), di mana keberhasilan pelaksanaan proyek sangat bergantung pada performa karyawan di berbagai lini operasional. SDM di PT Mouris Sinergi Indonesia bertanggung jawab memastikan jika setiap individu mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan proyek serta diberikan pembinaan serta pengembangan secara berkelanjutan. saat ini PT Mouris Sinergi Indonesia mempunyai 40 karyawan.

Kinerja karyawan tetap menjadi indikator utama dalam keberhasilan proyek-proyek EPC yang kompleks, yang menuntut ketepatan waktu, kualitas, serta efisiensi biaya (Lestary & Chaniago, 2017). Laporan *World Economic Forum* (2023) mengungkapkan jika lebih dari 58% perusahaan di sektor teknik serta konstruksi global mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja, yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan serta rendahnya motivasi karyawan (Wahyuni et al., 2023). Di tingkat nasional, data dari publikasi Indikator Konstruksi Triwulanan III-2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik, memperlihatkan jika sektor konstruksi memberi kontribusi sejumlah 9,86% pada Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada triwulan ketiga tahun 2023. Meski demikian, rendahnya produktivitas tenaga kerja masih menjadi tantangan signifikan karena berpotensi menyebabkan keterlambatan proyek serta penurunan kualitas hasil pekerjaan (Salsafila et al., 2023). Situasi ini menegaskan urgensi penguatan manajemen sumber daya manusia dalam menghasilkan sistem pelatihan serta strategi peningkatan motivasi yang efektif demi mendukung kinerja serta produktivitas organisasi (Rismawati, 2022).

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan proyek-proyek EPC yang kompleks serta menuntut ketepatan waktu, kualitas, serta efisiensi biaya (Adha et al., 2019). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja, menghasilkan lingkungan kerja yang sehat, serta menjaga loyalitas karyawan dalam jangka Panjang (Rustiawan et al., 2023). Dalam konteks ini, peran SDM tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dalam memastikan jika kinerja karyawan sejalan dengan target serta visi perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Manajemen sumber daya manusia, sebuah tantangan utama ialah merancang strategi yang mampu secara efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai (Angelina & Tanjung, 2021). Kinerja yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kesuksesan organisasi (Yusuf & Suhada, 2024). Kondisi di PT Mouris Sinergi Indonesia memperlihatkan jika kinerja karyawan masih belum maksimal, yang terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Faktor penyebabnya mencakup kurangnya kesiapan baik dari sisi kemampuan teknis maupun mental kerja karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu mengimplementasikan pelatihan yang tepat sasaran serta membangun sistem motivasi yang kuat, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara optimal serta mencapai target yang telah ditetapkan (Adinda et al., 2023).

PT Mouris Sinergi Indonesia (MSI) menempatkan kinerja karyawan sebagai prioritas utama dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, terutama dalam industri EPC yang kompleks. Keberhasilan MSI dalam menyelesaikan proyek EPC berskala besar sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi. Selain itu, penelitian oleh (Tanjung et al., 2023) juga mendukung hal ini dengan memperlihatkan jika motivasi kerja yang tinggi berkontribusi besar pada peningkatan produktivitas serta kinerja individu. Mereka menyimpulkan jika perusahaan yang mampu menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan akan melihat peningkatan dalam hasil kerja serta penyelesaian proyek yang lebih baik (Hustia, 2020).

Motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja individu, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan dalam penelitian (Nurhaeda, 2020). Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong semangat individu serta memberi dampak positif pada rekan kerja (Febrina & Rahmat, 2024). Hal ini dapat meningkatkan kerja sama di antara karyawan, memperkuat kedisiplinan baik secara individu maupun kelompok, menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kesejahteraan organisasi serta rasa tanggung jawab setiap karyawan (Tarjo, 2019).

Program pelatihan karyawan mempunyai peran penting dalam meningkatkan performa baik secara individu maupun tim kerja (Gultom, 2021). Pelatihan yang dilaksanakan secara rutin tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membantu memperdalam pemahaman karyawan pada budaya perusahaan serta nilai-nilai yang dianut. Dalam konteks ini, PT Mouris Sinergi Indonesia memberi pelatihan yang difokuskan pada pemahaman standar operasional prosedur (SOP), khususnya dalam pengoperasian alat berat serta peralatan teknis lainnya yang berkaitan langsung dengan kegiatan di sektor *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC), sebagai langkah untuk mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan proyek.

Berdasarkan hasil pengamatan, kinerja karyawan di PT Mouris Sinergi Indonesia belum sepenuhnya sesuai dengan harapan manajemen. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang belum maksimal, yang memperlihatkan jika realisasi *output* perusahaan masih di bawah target yang ditetapkan. Beberapa penyebab yang teridentifikasi di antaranya ialah kualitas kerja yang masih rendah, kuantitas kerja yang belum konsisten, serta waktu penyelesaian tugas yang sering tidak tepat. Hal ini memperlihatkan jika sebagian besar karyawan masih membutuhkan pelatihan serta motivasi kerja yang lebih intensif.

Fenomena yang terjadi di PT Mouris Sinergi Indonesia memperlihatkan jika masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pelatihan serta pemberian motivasi pada karyawan. Beberapa fasilitas pelatihan yang kurang memadai serta keterbatasan dalam program motivasi menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya secara efisien. Selain itu, tingkat pelatihan kerja yang belum konsisten juga menjadi tantangan, di mana beberapa karyawan masih sering terlambat datang maupun meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan. Kondisi ini memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi, serta pelatihan, pada kinerja karyawan di PT Mouris Sinergi Indonesia. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengukur serta memahami sejauh mana faktor motivasi serta pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menemukan jika pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2017). Melalui program pelatihan yang tepat serta berkelanjutan, karyawan mampu mengembangkan kompetensi baik dalam aspek teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara maksimal. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh (Anggono, 2024), yang menyimpulkan jika pelatihan justru mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut dikaitkan dengan pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta penggunaan metode pelatihan yang kurang efektif dalam proses penyampaiannya.

Meskipun terdapat persamaan serta perbedaan dengan penelitian terdahulu, khususnya terkait dengan fokus pada *research gap* serta studi sebelumnya, kajian ini mempunyai kesamaan dalam hal variabel yang diteliti serta pendekatan metodologis yang dipergunakan. Kajian ini menganalisis pengaruh pelatihan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis analisis statistik. Perbedaan utamanya terletak pada objek penelitian, yakni karyawan PT Mouris Sinergi Indonesia, yang memberi sudut pandang serta konteks hasil temuan yang berbeda dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mouris Sinergi Indonesia Tangerang Selatan”. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menggabungkan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara

simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mouris Sinergi Indonesia, sebuah perusahaan yang beroperasi di Kota Tangerang Selatan, yang hingga saat ini masih jarang dikaji secara komprehensif dalam konteks industri lokal tersebut. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan analisis yang lebih mendalam dan kontekstual, dengan mempertimbangkan faktor karakteristik demografis karyawan serta dinamika khusus perusahaan, sehingga memberikan kontribusi empiris baru yang dapat dijadikan acuan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran di lingkungan kerja serupa.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk mendapatkan hasil yang terukur dan dapat diuji secara statistik. Agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan bermanfaat, data tersebut harus memenuhi beberapa kriteria penting, yaitu validitas, reliabilitas, dan objektivitas. Validitas mengacu pada sejauh mana data tersebut benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan situasi sesungguhnya tanpa penyimpangan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi data yang diperoleh jika proses pengukuran dilakukan berulang kali dalam kondisi yang sama, sehingga data tersebut tidak bersifat acak atau berubah-ubah. Selain itu, objektivitas berarti bahwa data yang dihasilkan harus bebas dari pengaruh subjektivitas peneliti, artinya hasil penelitian tidak boleh dipengaruhi oleh opini, bias, atau pandangan pribadi yang dapat merusak keakuratan data. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, penelitian akan mampu menghasilkan data yang terpercaya, akurat, dan relevan, sehingga informasi yang diperoleh dapat digunakan secara efektif dalam proses pengambilan keputusan maupun pengembangan kebijakan.

Kajian ini menitikberatkan pada tiga variabel utama yang menjadi fokus analisis, yakni pelatihan (X1) dan motivasi (X2) yang masing-masing berfungsi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) yang berperan sebagai variabel dependen. Pelatihan dan motivasi dianggap sebagai faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, sehingga hubungan antara ketiga variabel ini menjadi inti dari penelitian. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana data dikumpulkan secara sistematis melalui pengambilan sampel yang representatif dari populasi penelitian. Selanjutnya, data numerik tersebut diolah dan dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Dengan pemrosesan data yang bersifat numerik dan statistik, hasil yang diperoleh menjadi lebih objektif dan dapat diukur secara akurat, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang sah dan terpercaya berdasarkan bukti-bukti empiris serta fakta yang konkret di lapangan.

Peneliti menetapkan populasi yang mencakup keseluruhan karyawan Bintaro *Trade Center* Blok B2 No. 5 Pondok Jaya, Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten, 15224 dengan total jumlah sebanyak 40 orang. Kajian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang dipilih karena populasi penelitian tergolong kecil, yakni kurang dari 100 orang, sehingga generalisasi yang diinginkan pun terbatas. Teknik ini, yang juga dikenal sebagai teknik sensus, memungkinkan pengumpulan data yang sangat akurat meskipun memerlukan waktu lebih lama dalam prosesnya. Untuk mengukur sikap, pandangan, serta persepsi individu maupun kelompok pada fenomena sosial yang diteliti, dipergunakan skala *Likert* sebagai alat ukur utama.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi. pengumpulan data dalam kajian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner, yakni

seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang diberikan pada responden untuk dijawab. Metode ini dianggap efektif, terutama apabila peneliti mempunyai pemahaman yang jelas perihal variabel yang diteliti serta informasi yang ingin diperoleh. Instrumen yang dipergunakan terdiri dari 32 butir pernyataan, yang terbagi menjadi tiga kelompok: 11 item berkaitan dengan pelatihan, 10 item perihal motivasi, serta 11 item tentang kinerja. Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner ini kemudian diberi skor berdasarkan skala Likert lima poin. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,461	0,3120	0,000	Valid
	X1.2	0,512	0,3120	0,000	Valid
	X1.3	0,635	0,3120	0,000	Valid
	X1.4	0,551	0,3120	0,000	Valid
	X1.5	0,560	0,3120	0,000	Valid
	X1.6	0,543	0,3120	0,000	Valid
	X1.7	0,662	0,3120	0,000	Valid
	X1.8	0,646	0,3120	0,000	Valid
	X1.9	0,612	0,3120	0,000	Valid
	X1.10	0,682	0,3120	0,000	Valid
	X1.11	0,615	0,3120	0,000	Valid

Hasil pengujian validitas pada instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja memperlihatkan jika nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan berada dalam rentang antara 0,461 hingga 0,682. Seluruh nilai tersebut jauh melampaui nilai r_{tabel} sejumlah 0,3120. Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-Tailed) yang diperoleh ialah 0,000, sejumlah di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₂)	X2.1	0,857	0,3120	0,000	Valid
	X2.2	0,387	0,3120	0,000	Valid
	X2.3	0,477	0,3120	0,000	Valid
	X2.4	0,635	0,3120	0,000	Valid
	X2.5	0,816	0,3120	0,000	Valid
	X2.6	0,607	0,3120	0,000	Valid
	X2.7	0,491	0,3120	0,000	Valid
	X2.8	0,750	0,3120	0,000	Valid
	X2.9	0,790	0,3120	0,000	Valid
	X2.10	0,586	0,3120	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian pada variabel Pelatihan Kerja memperlihatkan jika seluruh item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang berada dalam rentang 0,387 hingga 0,857. Nilai-nilai tersebut seluruhnya melampaui nilai kritis r_{tabel} sejumlah 0,3120. Selain itu, masing-masing item juga memperlihatkan nilai signifikansi (Sig. 2-Tailed) sejumlah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh item dalam variabel ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,481	0,3120	0,000	Valid
	Y2	0,438	0,3120	0,000	Valid
	Y3	0,698	0,3120	0,000	Valid
	Y4	0,767	0,3120	0,000	Valid
	Y5	0,648	0,3120	0,000	Valid
	Y6	0,610	0,3120	0,000	Valid
	Y7	0,547	0,3120	0,000	Valid
	Y8	0,425	0,3120	0,000	Valid
	Y9	0,696	0,3120	0,000	Valid
	Y10	0,656	0,3120	0,000	Valid
	Y11	0,559	0,3120	0,000	Valid

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan memperlihatkan jika nilai Rhitung untuk setiap item pernyataan berada dalam kisaran 0,425 hingga 0,767. Seluruh nilai tersebut secara konsisten melampaui nilai r_{tabel} sejumlah 0,3120.

Selain itu, semua item memperlihatkan nilai signifikansi (Sig. 2-Tailed) sejumlah 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan jika setiap butir pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria validitas serta layak dipergunakan sebagai instrumen pengukuran dalam kajian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,808	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui jika nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) mencapai 0,808, variabel Pelatihan Kerja (X_2) sejumlah 0,839, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,820. Ketiga nilai tersebut melebihi ambang batas minimal 0,60, yang menjadi indikator jika instrumen yang dipergunakan tergolong reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika alat ukur dalam kajian ini mempunyai konsistensi yang tinggi serta mampu menghasilkan data yang stabil selama proses pengumpulan informasi

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.19365313
	<i>Absolute</i>	.101
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.101
<i>Test Statistic</i>		.101
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, kriteria pengambilan keputusan ditetapkan jika nilai signifikansi (*p-value*) lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Mengacu pada tabel hasil uji, Diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* tercatat sejumlah 0,200, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Selain itu, dapat disimpulkan jika data residual dalam kajian ini memenuhi asumsi distribusi normal menurut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients</i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.921	1.085
Pelatihan Kerja	.821	1.085

Hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada tabel di atas memperlihatkan jika nilai toleransi untuk variabel Motivasi Kerja 0,921serta Pelatihan Kerja ialah 0,821, yang lebih tinggi dari batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai *Variabel Inflasi Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut ialah 1,085, yang masih di bawah ambang maksimal 10,00. Dengan memenuhi kedua kriteria, dapat disimpulkan jika model regresi yang dipergunakan tidak memperlihatkan indikasi multikolinearitas. Ini memperlihatkan jika masing-masing variabel independen dalam kajian ini tidak berhubungan satu sama lain serta tidak memperlihatkan hubungan linier yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7.267	4.045		1.797	.081
Motivasi Kerja	-.074	.085	-.147	-.868	.391
Pelatihan Kerja	.039	.085	-.078	.458	.650

a. *Dependent Variable: ABS*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser Test* yang tercantum pada tabel di atas. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), nilai signifikansi (*Sig.*) ialah 0,391, serta untuk variabel Pelatihan Kerja (X_2), nilai signifikansi (*Sig.*) ialah 0,650. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di atas. Tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, karena kedua angka tersebut melebihi ambang batas signifikansi 0,05.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	42.839	6.980		6.138	<.001
Motivasi Kerja	-.711	.147	-.598	-4.848	<.001
Pelatihan Kerja	.665	.147	.557	4.515	<.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Konstanta (a) sejumlah 42,839 merepresentasikan nilai awal kinerja karyawan ketika dua variabel independen, yakni (X_1) motivasi kerja serta (X_2) pelatihan, tidak memberi pengaruh maupun berada pada kondisi nol. Dengan demikian, nilai tersebut menggambarkan estimasi kinerja karyawan yang tetap berada pada tingkat dasar tersebut sebelum adanya pengaruh dari faktor motivasi maupun pelatihan kerja. 2). Nilai koefisien regresi untuk variabel yang mengukur motivasi kerja (X_1) sejumlah -0,711 memperlihatkan adanya hubungan negatif pada kinerja karyawan (Y). Meskipun demikian, secara substansi dapat diartikan jika peningkatan motivasi kerja tetap berkontribusi pada peningkatan kinerja. Artinya, tingkat motivasi karyawan lebih tinggi daripada tingkat produktivitas. pengaruhnya dalam mendorong perbaikan kinerja secara keseluruhan. 3). Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sejumlah 0,665 mengindikasikan ada dampak positif yang signifikan pada produktivitas karyawan (Y). Hal ini berarti jika peningkatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin besar pula dampaknya pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	42.839	6.980		6.138	.001
Motivasi Kerja	-.711	.147	-.598	-4.848	.001
Pelatihan Kerja	.665	.147	.557	4.515	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Interpretasi dari hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Hasil perhitungan memperlihatkan jika nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja ialah -4,848, yang lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 2,026. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sejumlah 0,001, yakni lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, yang berarti jika motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif serta signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. 2). Berdasarkan hasil analisis, nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja ialah 4,515, yang lebih tinggi daripada nilai t tabel sejumlah 2,026. Selain itu, nilai signifikansi sejumlah 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, yang memperlihatkan jika pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>
1	<i>Regression</i>	1871.403	2	935.701	17.154
	<i>Residual</i>	2018.197	37	54.546	
	<i>Total</i>	3889.600	39		

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

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

Hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 10 memperlihatkan jika nilai F_{hitung} sejumlah 17,154 jauh lebih besar daripada nilai F_{tabel} sejumlah 3,25, serta nilai signifikansi sejumlah 0,000 juga berada di bawah batas 0,05. Oleh sebab itu hipotesis nol (H_{03}) ditolak, serta hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Kedua hipotesis memperlihatkan jika pelatihan kerja serta variabel motivasi kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.442a	.195	.174	9.076

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 11, koefisien determinasi parsial untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja memperlihatkan nilai *R-square* 0,195. Ini berarti jika sekitar 19,5% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X_1). Adapun sisanya, yakni sejumlah 80,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang dianalisis dalam kajian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pelatihan Kerja

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.389a	.151	.129	9.320

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, koefisien determinasi parsial untuk variabel pelatihan kerja memperlihatkan nilai *R-square* sejumlah 0,151. Nilai ini memperlihatkan jika sejumlah 15,1% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (X_2). Sementara itu, sejumlah 84,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.694a	.481	.453	7.386

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara simultan yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sejumlah 0,481. Artinya, dapat disimpulkan jika variabel-variabel independen, variabel independen berupa motivasi kerja (X_1) serta pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,1% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Adapun sisanya, yakni sejumlah 51,9%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model kajian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mouris Sinergi Indonesia. Bukti ini diperoleh dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,848, yang secara mutlak lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05 yang digunakan sebagai kriteria untuk menentukan tingkat signifikansi. Dengan hasil ini, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, harus ditolak, dan sebaliknya hipotesis alternatif (H_{a1}) yang menyatakan adanya pengaruh diterima. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja

memberikan kontribusi sebesar 15,1% terhadap variasi dalam kinerja karyawan, yang berarti sebagian perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, secara parsial, ternyata memberikan dampak negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alanzo Tri Mulya, dimana karyawan kemungkinan memiliki motivasi internal atau eksternal yang tinggi, namun kurangnya penghargaan yang diterimanya (Saputra, 2024). Temuan ini memberikan wawasan baru bahwa tingkat motivasi yang tinggi tidak selalu berkontribusi positif terhadap kinerja, melainkan dalam beberapa situasi dapat menghasilkan dampak yang berlawanan. Faktor konteks serta kondisi pendukung lainnya sangat berperan dalam menentukan apakah motivasi akan berdampak positif atau justru menimbulkan tekanan yang dapat mengganggu produktivitas. Oleh karena itu, hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan motivasi secara lebih selektif dan terfokus, agar tidak menimbulkan stres atau beban berlebih pada karyawan yang justru bisa menurunkan efektivitas kerja mereka.

Temuan ini mendorong para peneliti dan praktisi untuk menggali lebih dalam berbagai faktor yang berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi aspek psikologis seperti stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi, maupun faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kebijakan manajerial. Dengan memahami peran faktor-faktor ini secara lebih terperinci, penelitian di masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan nuansa dalam menjelaskan dinamika pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini tidak hanya memperkaya khazanah teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga membuka peluang untuk merancang intervensi dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan konteks organisasi yang beragam. Pendekatan yang lebih holistik dan aplikatif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan manajerial serta memperkuat performa organisasi secara berkelanjutan (Firya & Hadi, 2024).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada uji hipotesis parsial, dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja (X_2) pada kinerja Karyawan (Y) di PT. Mouris Sinergi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sejumlah 4,515 yang lebih besar dari t_{tabel} sejumlah 2,026, serta nilai signifikansi sejumlah 0,001 yang berada di bawah batas 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis nol (H_{02}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Selain itu, koefisien determinasi untuk variabel pelatihan kerja memperlihatkan kontribusi sejumlah 48,1% pada variasi kinerja karyawan.

Beragam penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya turut memperkuat hasil penelitian ini dengan menegaskan bahwa desain pekerjaan yang tepat dan cocok dengan kemampuan serta minat masing-masing karyawan memiliki dampak positif yang cukup signifikan terhadap kinerja mereka. Ketika tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta minat pribadi mereka, hal ini tidak hanya membuat pekerjaan terasa lebih bermakna, tetapi juga menciptakan tantangan yang tepat untuk mengasah kemampuan mereka. Selain itu, apabila pekerjaan tersebut menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional, hal ini akan meningkatkan motivasi kerja mereka secara signifikan. Peningkatan motivasi ini, pada gilirannya, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, pendekatan

yang mengutamakan keselarasan antara karakteristik pekerjaan dan individu dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam organisasi secara keseluruhan.

Kenaikan dalam tingkat motivasi dan kepuasan kerja ini memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas serta produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sebagai hasilnya, karyawan menjadi lebih mampu memberikan kontribusi optimal yang berdampak positif bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk secara cermat merancang pekerjaan yang sesuai dan tepat sasaran. Tujuannya adalah membangun lingkungan kerja yang kondusif, tidak hanya mendukung pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional maupun pribadi dalam jangka panjang.

Hubungan positif yang kuat antara kualitas pekerjaan dan kinerja karyawan menegaskan bahwa faktor pekerjaan memegang peranan krusial dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Kualitas pekerjaan yang mencakup aspek seperti kejelasan tugas, tingkat tanggung jawab, tingkat tantangan, serta kesempatan pengembangan diri, berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif merancang dan mengelola lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung pemenuhan kebutuhan karyawan, tetapi juga memfasilitasi produktivitas dan kreativitas. Lingkungan kerja yang kondusif ini selanjutnya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan berkelanjutan, karena karyawan yang merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya cenderung menunjukkan kinerja yang optimal dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pendekatan ini juga membantu mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja, sekaligus meningkatkan kohesi tim dan kolaborasi antar pegawai, yang semuanya merupakan faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Ridwan, 2023).

Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Dalam konteks PT Mouris Sinergi Indonesia, variabel motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji statistik menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 17,154, yang secara jelas melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,25. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 jauh di bawah batas alfa 0,05, menegaskan bahwa pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{o3}) yang menyatakan tidak ada pengaruh bersama ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi simultan sebesar 48,1% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi atau perbedaan yang terjadi dalam kinerja karyawan di perusahaan ini, menandakan peran penting kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Namun, masih terdapat 51,9% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar studi ini, yang membuka peluang untuk penelitian lanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan tentang pengaruh Motivasi serta Pelatihan kerja, pada kinerja karyawan pada PT Mouris Sinergi Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1). Hasil uji parsial memperlihatkan jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh komponen motivasi. Temuan $t_{hitung} -4,848 > t_{tabel} 2,026$ dengan taraf signifikan $0,001 > 0,05$. 2). Secara simultan, variabel motivasi serta pelatihan kerja secara bersama-sama berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja

karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R-squared* sejumlah 0,481 memperlihatkan jika sejumlah 48,1% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1) serta pelatihan kerja (X_2). Sementara itu, sisanya sejumlah 51,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak tercakup dalam model kajian ini.

Implikasi Hasil penelitian memperlihatkan jika pelatihan kerja secara parsial berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, manajemen PT MIS perlu memperhatikan aspek-aspek pelatihan seperti pemberian penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung. Kajian ini terbatas pada dua variabel independen, yakni motivasi kerja serta pelatihan kerja, dalam menilai kinerja karyawan. Padahal, masih Ada sejumlah variabel potensial lainnya. memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, tingkat kompetensi, serta beban kerja, yang belum dijadikan fokus analisis dalam studi ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengaruh variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Angelina, S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 1(4), 603–608. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3784>
- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73–81. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firstanto, I., Munjin, R. A., & Ramdani, F. T. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767–2778. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10979>
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 109–123. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.693>
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing di Kota Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/5da6xe31>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviour Anchor Rating Scale* dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Krisnadana Journal*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dharma Pacific Engineering. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65. <http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi: Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24. <https://doi.org/10.51311/mutaaddib.v2i2.636>