

Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Divisi *Sales Operation* PT Olivindo Energi Mandiri

Hermin Nainggolan^{1*}, Rifka Annisa²

^{1,2}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan*

herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id, rifkannisa1505@gmail.com

Artikel Masuk: 23 Juni 2025 | Artikel di revisi: 22 Oktober 2025 | Artikel Diterbitkan : 30 Oktober 2025

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri. Sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan divisi sales operation dipilih dengan teknik purposive sampling dari populasi 81 karyawan. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,319 > 1,687$ t_{tabel} , unstandardized coefficients beta 0,367, dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan dihasilkan $t_{hitung} 2,218 > 1,687$ t_{tabel} , unstandardized coefficients beta 0,397, dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan dihasilkan $t_{hitung} 2,276 > 1,687$ t_{tabel} , unstandardized coefficients beta sebesar 0,252, dan signifikansi $0,029 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 78,665 > 2,86$ F_{tabel} dan signifikansi $0,000 < 0,05$

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

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and job training on performance based on the perceptions of employees in the Sales Operation Division of PT. Olivindo Energi Mandiri. The sample used in this study consists of 41 employees from the sales operation of 81 population of employees. The data analysis technique uses multiple linear regression methods assisted by IBM SPSS 26. The results show that partially the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $2.319 > 1.687$ t table, an unstandardized coefficients beta value of 0.367, and a significance value of $0.026 < 0.05$. The work discipline variable has positive and significant effect on employee performance with t value of $2.218 > 1.687$ t table, unstandardized coefficients beta value of 0.397, and a significance value $0.033 < 0.05$. The job training variable has a positive and significant effect on employee performance with t value of $2.276 > 1.687$ t table, an unstandardized coefficients beta of 0.252, and a significance value of $0.029 < 0.05$. Simultaneously, the variables of work motivation, work discipline, and job training have a significant effect on employee performance with F value of $78.665 > 2.86$ F table and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Job Training, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dinamika tenaga kerja di seluruh dunia mengalami perubahan signifikan, dalam hal ini, perusahaan perlu mempersiapkan sistem manajemen yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan meningkatkan daya saing dalam pasar ekonomi.

Menurut Ferine (2024:4) manajemen adalah proses pengaturan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan melalui kerjasama dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Proses ini meliputi perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia guna mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan bahwa manajemen tersedia untuk mengatur organisasi mencapai segala tujuannya dengan melibatkan segala sumber daya, termasuk yang utama yaitu sumber daya manusia.

Menurut Mudayat et al (2022:65) sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya, serta prestasi. Dapat dipahami bahwa sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam bergeraknya organisasi, sehingga dibutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia secara maksimal.

Hanafiah (2024:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses dan sistem yang menangani berbagai hal pada ruang lingkup karyawan, mencakup desain dan implementasi sistem perekrutan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, pengelolaan pengetahuan, kompensasi karyawan, dan pemantauan kinerja karyawan agar dapat membantu perusahaan bersaing di sektor ekonomi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting di setiap organisasi karena perannya yang mengelola segala pemanfaatan, proses kerja, dan sistem yang menyangkut sumber daya manusia.

PT. Olivindo Energi Mandiri, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor general supply dengan salah satu fokusnya menjadi distributor sparepart dan kebutuhan unit heavy equipments (alat berat) yang telah melakukan supply ke perusahaan pertambangan, oil & gas, perkapalan, otomotif, serta sektor konstruksi di berbagai kota di Indonesia. Berikut data karyawan PT. Olivindo Energi Mandiri:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Olivindo Energi Mandiri Tahun 2020-2024

No.	Divisi	Tahun									
		2020		2021		2022		2023		2024	
		KT	KTT	KT	KTT	KT	KTT	KT	KTT	KT	KTT
1	Sales Operation	6	8	6	14	7	25	7	29	7	34
2	Accounting & Tax	1	4	2	3	2	3	2	2	2	4
3	IT Support	0	3	0	2	0	2	0	3	1	2
4	Human Resources	2	7	3	6	3	7	4	7	4	8
5	Logistik	2	10	2	9	2	11	3	11	3	12
6	Technical Support	0	3	0	3	0	3	0	4	0	4
Jumlah Karyawan		11	35	13	37	14	51	16	56	17	64
		46		50		65		72		81	

Sumber : HRD PT. Olivindo Energi Mandiri, diolah (2025)

Penelitian ini akan berfokus pada divisi *sales operation*, yaitu divisi yang bertanggung jawab atas seluruh proses penjualan, mulai dari presentasi produk, pemasaran, digital marketing, pemesanan,

distribusi, hingga hubungan pra jual dan pasca jual dengan pelanggan. Divisi ini memiliki peran penting dalam mencapai target penjualan dan memastikan kepuasan pelanggan. Kinerja yang optimal dari divisi *sales operation* tidak hanya memengaruhi laba perusahaan secara langsung, tetapi juga memengaruhi citra perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis

Menurut Hartatik (2024:8) kinerja adalah hasil kerja yang nyata dan dapat dinilai serta diamati oleh pihak lain, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang mencerminkan bagaimana besaran capaian atau kontribusi serta profesionalisme karyawan pada perusahaan melalui pekerjaan beserta tanggung jawab yang dimiliki. Berikut ini terlampir penilaian kinerja Divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri 2020-2024

Indikator	Target	Tahun					Rata-rata Indikator
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8
Kualitas Kerja							
Tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan pra-jual, pasca-jual, serta produk	100	78	79	87	84	79	81.4
Kuantitas Kerja							
Jumlah transaksi penjualan periode bulanan dan tahunan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	100	77	78	86	83	78.5	80.5
Wawasan							
Pemahaman produk, pasar, kebutuhan pelanggan, dan solutif terhadap kendala yang dialami pelanggan	100	79	81.5	90	85	79.5	83
Kerja Sama							
Kemampuan bekerja sama dan keterlibatan dalam tim	100	80	82.5	89	88	87.5	85.4
Tanggung Jawab							
Bertanggung jawab dalam bekerja sesuai SOP yang ada	100	81.5	82	88	86	85.5	84.6
Efisiensi							
Penggunaan seluruh sumber daya perusahaan secara tepat	100	80.5	81	89.5	87	86.5	84.9
Jumlah	600	476	484	529.5	513	496.5	
Rata-Rata Kinerja/Tahun	100	79.3	80.7	88.3	85.5	82.8	
Keterangan		Belum Optimal	Cukup Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	

Sumber : HRD PT. Olivindo Energi Mandiri, diolah (2025).

Keterangan Penilaian : <80 = Belum Optimal | 80 - 84 = Cukup Baik | 85 - 89 = Baik | >89 = Sangat Baik

Berdasarkan data penilaian kinerja Divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri selama periode 2020 hingga 2024, terlihat adanya tren fluktuatif dengan penurunan kinerja pada dua tahun terakhir. Rata-rata nilai kinerja meningkat dari 79,3 pada tahun 2020 menjadi 88,3 pada tahun 2022, namun menurun kembali menjadi 85,5 pada tahun 2023 dan 82,8 pada tahun 2024. Penurunan ini terlihat pada hampir semua indikator, termasuk kualitas kerja yang menurun dari 87 menjadi 79, mencerminkan lemahnya pelatihan dan standar pelayanan kepada pelanggan. Indikator kuantitas kerja juga menurun dari 86 menjadi 78,5, yang diduga disebabkan oleh menurunnya motivasi dalam mencapai target penjualan. Indikator wawasan mengalami penurunan dari 90 menjadi 79,5, menunjukkan keterbatasan dalam pembekalan pengetahuan tentang produk dan kebutuhan pasar. Penurunan juga terjadi pada indikator kerja sama (dari 89 menjadi 87,5), tanggung jawab (dari 88 menjadi 85,5), dan efisiensi (dari 89,5 menjadi 86,5), yang mengindikasikan adanya penurunan disiplin, inisiatif, serta efektivitas manajemen waktu kerja.

Hasil wawancara dengan manajer divisi *sales operation*, Bapak Wanda Kurnia (10 January 2025), mengungkapkan bahwa penurunan kinerja pada tahun 2023 dan 2024 dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah brand produk baru yang diadopsi perusahaan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan spesifikasi produk yang lebih beragam serta menyusun strategi penjualan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Kompleksitas pemahaman produk dan tuntutan untuk tetap menjaga kualitas layanan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan, yang berdampak langsung terhadap pencapaian target dan penurunan performa divisi secara keseluruhan.

Penurunan kinerja ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja. Menurut Raymond *et al* (2023:111) motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan dan

mendorong seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja berperan dalam mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, produktif, dan bersemangat untuk mencapai tujuan kerja. Menurut hasil wawancara dengan Manajer Divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri, pada 15 Januari 2025, terdapat indikasi penurunan motivasi kerja karyawan yang salah satunya ditandai melalui belum tercapainya realisasi penjualan berdasarkan target yang telah diperhitungkan perusahaan

Tabel 1.3 Data Realisasi Penjualan PT. Olivindo Energi Mandiri Tahun 2020-2024

Tahun	Target Jual (PO Masuk) Produk Utama 1	Realisasi Penjualan (PO diproses)	Selisih	Persentase Pencapaian Penjualan/Tahun(%)
2020	400	285	-115	71%
2021	500	365	-135	73%
2022	700	605	-95	86%
2023	1000	834	-166	83%
2024	1500	1154	-346	77%

Sumber : Divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri (2025)

Data realisasi penjualan *Divisi Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri dalam lima tahun terakhir menunjukkan fluktuasi dengan tren penurunan pada dua tahun terakhir. Persentase pencapaian penjualan meningkat dari 71% pada 2020 menjadi 86% pada 2022, namun menurun menjadi 83% pada 2023 dan 77% pada 2024. Berdasarkan wawancara dengan Manajer Divisi, Pak Wanda Kurnia, penurunan ini diduga dipengaruhi oleh peningkatan target penjualan serta kompleksitas strategi pemasaran produk baru yang menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti antusiasme, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berkembang mengalami penurunan, disertai belum optimalnya program apresiasi sebagai bentuk motivasi ekstrinsik. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kerja.

Hal ini didukung teori oleh Raymond *et al* (2023:116), bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, memiliki semangat tinggi dalam mencapai target kerja, dan terdorong menyelesaikan tugas dengan maksimal. Penelitian terdahulu oleh Fitria *et al* (2020), 9 mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksata Satya Pratama, sedangkan hasil penelitian oleh Pragiwani *et al* (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya.

Faktor selanjutnya yang diduga memengaruhi kinerja karyawan Divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri adalah disiplin kerja. Menurut Maskur *et al* (2024:5), disiplin kerja adalah tindakan para anggota organisasi atau perusahaan dalam memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib perusahaan beserta adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan cerminan komitmen karyawan untuk bekerja dengan tertib sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan agar lingkungan kerja berjalan selaras dan meminimalisir konflik kerja. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer HRD PT. Olivindo Energi Mandiri, yaitu Pak Dinar Fadiah, pada 17 Januari 2025 di PT. Olivindo Energi Mandiri, tingkat disiplin kerja berupa absensi atau tingkat kehadiran dari divisi *sales operation* memperlihatkan fluktuasi selama lima tahun terakhir, dengan kasus keterlambatan yang meningkat selama tiga tahun terakhir.

Menurut hasil wawancara dengan Manajer HRD PT. Olivindo Energi Mandiri (17 Januari 2025), divisi *sales operation* mengalami masalah disiplin kerja, terutama pada tingkat absen karyawan yang melebihi 1 persen selama lima tahun terakhir, melampaui batas yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, keterlambatan juga meningkat sejak 2022. Pada 2020, tingkat absen mencapai 1,4 persen dengan 45 keterlambatan, naik pada 2021 menjadi 1,5 persen dan 36 keterlambatan, menurun pada 2022 menjadi 1,1 persen namun disertai 70 keterlambatan, lalu meningkat pada 2023 dan 2024 masing-masing menjadi 1,3 dan 1,2 persen dengan 83 dan 102 kasus keterlambatan. Penurunan kehadiran pada 2020–2021 dipengaruhi oleh wabah COVID-19 dan sistem kerja separuh *work from home*, sedangkan pada 2022–2024 disebabkan oleh banyaknya izin

saat jam kerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan resmi. Peningkatan keterlambatan juga dipicu oleh perubahan kebijakan menjadi *work from office*, yang memerlukan adaptasi terhadap waktu kerja dan peningkatan beban tugas. Hal ini berdampak pada efisiensi, efektivitas, tanggung jawab, dan kualitas kinerja karena terganggunya alur kerja serta keterlambatan penyelesaian tugas.

Hal tersebut didukung oleh teori menurut Maskur *et al* (2024:10), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan kekosongan posisi kerja, menghambat alur kerja tim, dan menciptakan ketidakefisienan aktivitas kerja, hal ini kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Penelitian terdahulu oleh Hiban & Hermawati (2025) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mercindo Autorama Mampang, sedangkan penelitian oleh Maisyuroh & Ubaidillah (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Sari Agung.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja divisi *sales operation* PT. Olivindo Energi Mandiri adalah masih belum optimalnya pelaksanaan dan partisipasi karyawan dalam program pelatihan kerja. Menurut Abdurohim *et al* (2023:13) Pelatihan kerja adalah upaya yang sistematis serta terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan secara praktikal dalam rangka meningkatkan kinerja individu sebagai karyawan. Pelatihan kerja membantu karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berikut adalah data mengenai pelaksanaan pelatihan kerja divisi *sales operation* :

Tabel 1.5 Data Pelaksanaan Pelatihan Kerja Divisi Sales Operation 2020-2024

Tahun	Frekuensi Pelatihan/tahun (FP)	Jumlah Karyawan (JKa)	Target Peserta Pelatihan/tahun	Jumlah Peserta Pelatihan /Tahun	Persentase Partisipasi Pelatihan /Tahun
			(FP x JKa)		
2020	3	14	42	30	71%
2021	2	20	40	28	70%
2022	4	32	128	98	77%
2023	4	36	144	112	78%
2024	3	41	123	90	73%

Sumber : HRD PT. Olivindo Energi Mandiri, diolah (2025)

Berdasarkan data, dapat dikatakan bahwa terdapat permasalahan dalam pelatihan kerja di divisi *sales operation*, ditunjukkan oleh fluktuasi indikator frekuensi dan partisipasi pelatihan yang belum mencapai target 100 persen dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 terdapat 3 pelatihan dengan partisipasi 71 persen, tahun 2021 turun menjadi 2 pelatihan dan 70 persen partisipasi, meningkat pada 2022 dan 2023 dengan 4 pelatihan dan partisipasi masing-masing 77 dan 78 persen, namun kembali menurun pada 2024 menjadi 3 pelatihan dengan partisipasi 73 persen. Rendahnya frekuensi dan partisipasi pada 2020–2021 disebabkan oleh terbatasnya sumber daya dan prioritas perusahaan, sedangkan pada 2024 penurunan terjadi karena perusahaan lebih mengandalkan sistem mentoring dan *learning by doing* daripada pelatihan formal. Selain itu, tingkat partisipasi menurun dikarenakan frekuensi pelatihan yang diadakan masih terbatas sehingga banyak karyawan yang kesulitan untuk menyesuaikan jadwal pelatihan kerja yang berdurasi cukup panjang dengan prioritas pekerjaan mereka yang berbeda, seperti bertemu dengan klien, vendor, dan distributor.

Di sisi lain, pelatih, materi, dan metode pelatihan seringkali belum relevan dengan pekerjaan di divisi *sales operation*. Kondisi ini diduga menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap teknik pemasaran produk baru, terbatasnya keterampilan konsultasi produk, serta kurang maksimalnya proses penjualan dan penanganan keluhan pelanggan, yang berdampak pada wawasan, kuantitas, kualitas, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target kerja.

Abdurohim *et al* (2023:14) mengemukakan bahwa melalui pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman dan keterampilan yang lebih baik mengenai seluruh proses kerja dan strategi kerja yang efektif. Dengan pelatihan yang optimal, karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja, menyelesaikan tugas

dengan efisien, memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, dan percaya diri di setiap pekerjaan yang dilakukan hingga berkontribusi pada pencapaian kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Setiawan (2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Y-Tech Autoparts Indonesia, sedangkan hasil penelitian oleh Fitria *et al* (2020), mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aksata Satya Pratama

Goal Setting Theory (Grand Theory)

Grand theory dalam penelitian ini berperan sebagai landasan konseptual yang mengintegrasikan seluruh variabel untuk memahami fenomena secara menyeluruh. Salah satu teori yang digunakan adalah *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Lathan (1991). Teori ini menekankan bahwa tujuan yang spesifik, jelas, dan menantang dapat memberikan arah, fokus, serta standar evaluasi terhadap pencapaian kinerja (Travers, 2022:10). Prinsip dasar *goal setting theory* relevan dengan penelitian ini, yaitu: (1) *Clarity*, kejelasan tujuan yang spesifik dan terukur berkaitan dengan variabel kinerja; (2) *Challenge*, tantangan yang sesuai kemampuan relevan dengan target kerja divisi *sales operation*; (3) *Commitment*, keterlibatan dalam penetapan tujuan sejalan dengan motivasi dan disiplin kerja; (4) *Feedback*, informasi tentang pencapaian berhubungan dengan pelatihan kerja sebagai sarana pengembangan; dan (5) *Task Complexity*, semakin kompleks tugas, semakin penting pelatihan untuk membekali karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hanafiah (2024:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses dan sistem yang mengelola berbagai hal pada ruang lingkup karyawan, mencakup desain dan implementasi sistem perekrutan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, pengelolaan pengetahuan, kompensasi karyawan, dan pemantauan kinerja yang maksimal agar dapat membantu perusahaan bersaing di sektor ekonomi.

Menurut Sofia (2023:10), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pembinaan individu guna mendukung pelaksanaan kepemimpinan, pengaturan, perencanaan, serta pengawasan dalam sebuah instansi atau organisasi. 30

Susilowati *et al* (2024:1), menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan yang mendasari atau mengarahkan seluruh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia yaitu mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan seluruh kegiatan yang mendasari pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi secara maksimal. Ini mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pengembangan karier, kompensasi, komunikasi, pelatihan kerja, serta pemantauan kinerja karyawan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang berada di perusahaan dapat mencapai potensi atau bakat dan keterampilan kerjanya secara maksimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Hartatik (2024:8) kinerja adalah hasil kerja yang nyata dan dapat dinilai serta diamati oleh pihak lain, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amirudin (2024:106) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau keberhasilan akan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan jobdesc sesuai dengan standar atau target yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi.

Istikomah (2024:16) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari kontribusi seorang individu dalam sebuah organisasi atau lingkup perusahaan yang mencerminkan tingkat efektivitas kerja yang telah diusahakan sebagai indikator dari keberhasilan yang ditetapkan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, kinerja dapat dipahami sebagai hasil pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui jabatan atau peran yang dimiliki dalam sebuah organisasi, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja. Kinerja tidak hanya mencakup hasil langsung, tetapi juga mencerminkan efektivitas kontribusi individu dalam memenuhi ekspektasi atau target yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan bersaing di sektor ekonomi secara luas.

Motivasi Kerja

Menurut Raymond *et al* (2023:111) motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan kerja.

Soelistya *et al* (2021:3) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suswati (2022:5) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat, bersemangat, dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan dan daya penggerak yang mengarahkan karyawan untuk memiliki komitmen untuk bekerja secara giat, semangat, dan produktif untuk mencapai target kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi, karyawan akan berupaya untuk bekerja melebihi standar yang ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut Maskur *et al* (2024:5) disiplin kerja adalah tindakan para anggota organisasi/perusahaan dalam mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan berlaku berupa tata tertib perusahaan beserta adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Khaeruman *et al* (2021:20) menambahkan disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan yang mencerminkan kesungguhan dalam kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Farida *et al* (2024:105) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap yang berkembang dalam diri karyawan, yang mendorongnya untuk secara sukarela mematuhi aturan perusahaan, mengikuti nilai dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik yang tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Lebih jauh lagi, disiplin kerja yang baik menunjukkan keseriusan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja berperan penting meningkatkan keterampilan karyawan. Menurut Abdurrohman *et al* (2023:13) Pelatihan kerja adalah upaya yang sistematis serta terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan secara praktikal dalam rangka meningkatkan kinerja individu.

Silaswara *et al* (2021:45) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, keterampilan kerja, produktivitas, etos kerja, dan pengetahuan karyawan pada tingkat keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan agar dapat senantiasa mendukung segala target yang telah ditetapkan.

Rachman *et al* (2024:121) menambahkan bahwa pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan keterampilan atau membantu pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, tindakan, dan sikap untuk peningkatan kerja.

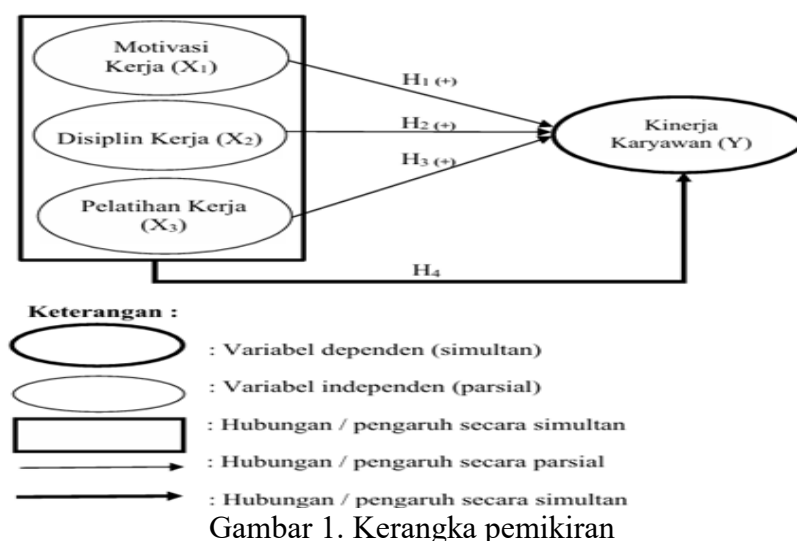
Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli, pelatihan kerja dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang direncanakan dan dilaksanakan secara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan individu sebagai karyawan di sebuah perusahaan dilihat dalam berbagai aspek, seperti wawasan, keterampilan, perilaku, dan kompetensi pada sisi praktikal dan aplikasinya secara nyata pada pekerjaan yang dihadapi sehari-harinya. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan tujuan untuk membekali karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dan meningkatkan kontribusi pekerjaan secara keseluruhan

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap hubungan antarvariabel yang akan diuji dalam penelitian ini.

- H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri
- H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri
- H3: Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri.
- H4: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sales Operation PT. Olivindo Energi Mandiri

Berlandaskan Hipotesis-hipotesis di atas, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja, maka model kerangka pemikiran yakni sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka pemikiran

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024:15), metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah deskriptif. Zulfikar (2024:19) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan menyelidiki fenomena, keadaan, atau kondisi tertentu secara sistematis dan akurat melalui wawancara dan kuesioner, serta menggambarkan aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antar fenomena serta kecenderungan yang mungkin muncul dalam konteks tertentu.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Olivindo Energi Mandiri, yang berjumlah 81 karyawan. Lebih lanjut, jenis *non-probability sampling* yang diterapkan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, (Sugiyono, 2024:139). Kriteria khusus yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Memiliki status sebagai karyawan di PT. Olivindo Energi Mandiri, (2) Termasuk ke dalam bagian divisi *sales operation*, (3) Telah bekerja dalam jangka waktu minimal 1 tahun. Jumlah sampel diketahui sebanyak 41 karyawan yang bekerja pada Divisi *Sales operation* PT. Olivindo Energi Mandiri serta telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Analisis data dilaksanakan dengan memakai bantuan program komputer yakni IBM SPSS Version 26

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada $df = 39$, tingkat signifikansi 5%, dan uji satu arah, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2605. Berdasarkan Hasil uji validitas dinyatakan bahwa perolehan nilai *Pearson Correlation* dari masing-masing item $> r_{\text{tabel}}$ yaitu 0,2605 (dengan $n = 41 - 2$ dan tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid secara statistik dan layak digunakan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka reliabel, sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa semua nilai masing-masing variabel berada di atas ambang batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Maka, seluruh item pertanyaan dalam masing-masing variabel mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil (reliabel). Kemudian, beberapa pengujian dilakukan dengan sistem SPSS meliputi: Uji Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Linear berganda. Dalam pengujian tersebut, hasil menunjukkan bahwa semua pengujian memenuhi standar pengujian.

Pengujian Hipotesis merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu arah. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,319 > t_{\text{tabel}} 1,687$, *unstandardized coefficients beta* positif sebesar 0,367, dan signifikansi $0,026 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga meningkat. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memberikan gambaran bahwa peningkatan dalam aspek motivasi kerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, secara nyata mendorong peningkatan kinerja karyawan di divisi *Sales*

Operation PT. Olivindo Energi Mandiri. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar *goal setting theory* pada aspek *commitment* (komitmen) yang mana menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja melebihi target kinerja yang ditentukan, memiliki semangat untuk memperluas wawasan kerja dan mampu bekerja secara lebih efektif serta efisien

Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 1,687$, nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,397, dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja memiliki hubungan erat dan positif dengan pencapaian hasil kerja yang optimal di divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar *goal setting theory* pada aspek *commitment* (komitmen) yang mana menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih terhadap tugas dan tanggung jawab mereka melalui inisiatif dalam memperbaiki serta memperluas wawasan mereka mengenai standar kerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung penelitian terdahulu oleh Setiawan (2020), Hiban & Hermawati (2025), serta Pragiwani *et al* (2020) yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 2,276 > t_{tabel} 1,687$, *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,252, dan signifikansi 0,029 < 0,05. Artinya, semakin baik pelatihan yang diterima, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memberi kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di divisi *Sales Operation* PT. Olivindo Energi Mandiri. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar *goal setting theory* pada aspek *feedback* (umpan balik) dan *task complexity* (kompleksitas tugas), yang mana adanya umpan balik dalam pelatihan kerja akan membantu karyawan memahami kemampuan mereka dalam menghadapi kompleksitas tugas dan bekerja maksimal dengan kompetensi yang memadai. Temuan ini memperkuat dan mendukung hasil penelitian Setiawan (2020) dan Hiban & Hermawati (2025) yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini mempertegas bahwa pelatihan kerja bukan hanya investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga strategi membentuk SDM unggul dan produktif.

Selain itu, berdasarkan hasil uji simultan, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} 78,665 > F_{tabel} 2,86$ dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap peningkatan yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Secara keseluruhan, hasil penelitian mendukung seluruh aspek utama *Goal Setting Theory* oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham yang menjadi *grand theory* dalam penelitian ini. Kejelasan tujuan tercermin pada pentingnya kinerja sebagai variabel dependen, tantangan dan komitmen terlihat dari dorongan motivasi dan disiplin kerja dalam pencapaian target, umpan balik terwujud melalui pelatihan kerja, serta kompleksitas tugas menegaskan pentingnya pelatihan sebagai penguat kompetensi. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* relevan dalam menjelaskan hubungan antar variabel pada penelitian ini

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Olivindo Energi Mandiri, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung masing-masing variabel yang lebih besar dari ttabel (motivasi kerja $2,319 > 1,687$; disiplin kerja $2,218 > 1,687$; pelatihan kerja $2,276 > 1,687$) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung $78,665 > Ftabel 2,86$ dan signifikansi $0,000$. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut. Pertama, indikator kuantitas kerja menunjukkan hasil terendah, menandakan sebagian karyawan belum optimal melampaui target kerja. Perusahaan disarankan untuk memperkuat motivasi melalui program berbasis kinerja, meningkatkan disiplin waktu, dan memperluas pelatihan kerja yang relevan. Kedua, pada motivasi kerja, karyawan masih kurang aktif dalam pengembangan diri; oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan melalui pelatihan dan sistem kerja yang mendukung inovasi. Ketiga, terkait disiplin kerja, efektivitas tindakan korektif dinilai belum optimal, sehingga perlu adanya peninjauan ulang kebijakan agar lebih adil, konsisten, dan transparan. Keempat, pada pelatihan kerja, frekuensi dan relevansinya masih rendah, khususnya bagi divisi penjualan. Disarankan agar pelatihan dilakukan lebih sering dengan materi yang mencakup aspek teknis dan strategi pemasaran, serta dievaluasi secara berkala untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurohim, Zulkarnain, I., Suzan, R., & Gunawan. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (sebuah konsep dan teori) (Cetakan I hal 5-16). Jawa Tengah: Penerbit Eureka Media Aksara.
- Amirudin. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I). Indramayu: Penerbit CV. Adamu Abimata.
- Arnani, N. P. R. (2024). Panduan Praktis Penggunaan Aplikasi SPSS Statistika Parametrik (Cetakan I, Hal 2 – 115). Yogyakarta : Penerbit Jejak Pustaka.
- Bangkara, A., Supriatna, D., Fatmawati., R. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan I, hal 118). Indramayu : Penerbit CV Adanu Abimata.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS. (Cetakan 1, hal 43-44). Jakarta : Penerbit Guepedia.
- Farida, N., Badriatul, A., Agita, J., & Hardianti, W. T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Cetakan I, Vol. 1, Hal 99-105). Jawa Tengah: Penerbit Eureka Media Aksara.
- Fahrudy, A., Onny Kurniawan, W., Dwijayanti, R., Zulvamita Anggraini, R., Puspa Anggraini, A., Andreawan, A., & Anita Almunawaroh, S. (2023). Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) (Cetakan I, hal. 3). Sumedang : Penerbit CV. Mega Press Nusantara.
- Ferine, K. F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I, hal. 4–101). Yogyakarta : Penerbit Selat Media Partners.
- Fitria, J. R., Aria Mulyapradana, Mujibul Hakim, & S.Thoriquel Huda. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. International Journal of Science, Technology & Management, 1(4), 442–447.

- Hartatik, S. P., & Ismail, I. (2024). *Manajemen Kinerja* (Cetakan I, hal. 8–92). Indramayu : Penerbit PT. Adap Indonesia Grub.
- Hanafiah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I, hal 2-12). Malang : Penerbit CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hiban, F. I., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan. 5(1), 66–76.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. (Cetakan I, Hal 198 – 202). Purbalingga : Penerbit Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Cetakan I, Vol. 14, Nomor 5, hal 9-45). Jawa Tengah : Penerbit Lakeisha.
- Ida Martinelli, SH., M. . (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (Cetakan I, hal. 4–30). Medan : Penerbit UMSU Press.
- Istikomah, & Kushendar, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Memahami dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan I, hal. 47). Indramayu : Penerbit CV. Adamu Abimata.
- Khaeruman, Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N.(2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Cetakan I, Hal 15-20). Banten: Penerbit CV AA. Rizky.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480.
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance. *Academia Open Business and Economics*, 8(1), 1–13.
- Marbun, R. (2019). *Uji Regresi Dengan Aplikasi SPSS*. (hal 1-14). Jayapura : Laboratorium Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cendrawasih
- Maskur, Noor, M., Primawan, M., Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Cetakan I, hal 5-51). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin: Penerbit Banjarmasin Redaksi.
- Mudayat, Titiyanti, I., Arisanti, D., (2022). *Sumber Daya Manusia*. (Cetakan I, Hal 64 – 65). Surabaya : Penerbit Scopindo Media Pustaka.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri3, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9.
- Putra, S., Tuerah, P. R., Mesra, R., Suwika, T., (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kuantitatif)*. (Cetakan I, 74-141). Sumatera Utara : Penerbit PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, & Sari. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan I, hal. 5-73). Sumatera Barat: Penerbit CV. Gita Lentera.

- Rachman, Z., Guampe, A., & Irani, U. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 (Cetakan I, hal 121-122). Sumatera Utara: Penerbit PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Rodliyah, I. (2021). Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS. (Cetakan I, hal 30-33). Jombang : Penerbit LPPM UNHAS Y Tebureng Jombang
- Setiawan, I. (2020). The Influence Of Training and Discipline on Employee Performance in PT Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 101–108.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Cetakan I, Hal 5-45). Tangerang: Penerbit Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sofia. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan I, hal 6-10). Malang : Penerbit PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja., 6(11), 951–952. (Cetakan I, Hal 3). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono, P. D. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan IV). Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suswati, E. (2022). Motivasi Kerja (Cetakan I, hal. 5–6). Malang : Penerbit Media Nusa Creative.
- Susilowati, Sodikin, M., Purnomo, Y., (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan I, hal 1-2). Yogyakarta : Penerbit Deepublish Digital.
- Tandi, A., & Lambe, K. (2024). Riset Sumber Daya Manusia. (Cetakan I, Hal 13-14). Indramayu : Penerbit CV Adanu Abimata.
- Travers, C. (2022). Reflective Goal Setting: An Applied Approach to Personal and Leadership Development. (Cetakan I, Hal 10-11). Loughborough, UK : Springer Nature Switzerland Publisher.
- Untari, D. T. (2020). Buku Ajar Statistik 1. (Cetakan I, Hal 36). Purwokerto : Penerbit CV. Pena Persada
- Wahyuni, M. (2021). Statistik Deskriptif: untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25. (Cetakan I, hal 91-113). Yogyakarta : Penerbit Bintang Pustaka Mandiri
- Zulfikar, R., Sari, F., Fatmayati, A., (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik). (Cetakan I, Hal 18 – 19). Bandung : Penerbit Widina Media Utama.