

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA LANGSA

Tami Silvi Afanin^{1*}, Syardiansah², Dhian Rosalina³

^{1*,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: afanintami16@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kota Langsa dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja dengan sampel 31 orang yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Langsa yang disurvei untuk penelitian ini. Uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, dan uji t yang digunakan dalam metode analisis data. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 2,548 + 0,871X_1 + 0,443X_2$. Uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Pendudukan, dan Keluarga Berencana di Kota Langsa, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji F, pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana di Kota Langsa berkinerja lebih baik ketika mereka menerima pelatihan kerja dan motivasi secara bersamaan. Uji koefisien determinasi (Adjusted R²) menemukan nilai sebesar 0,420 atau 42% yang menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine how the performance of the employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning in Langsa City was influenced by job training and motivation. A sample of 31 people who worked at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning Langsa City were surveyed for this study. The coefficient of determination test, multiple linear regression analysis, and T test were used in the data analysis method. The findings of this study are as follows: $Y = 2.548 + 0.871X_1 + 0.443X_2$. The t-test shows that job training has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Occupation Control, and Family Planning in Langsa City, and motivation has a positive and significant effect on performance. Based on the F test, employees at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning in Langsa City performed better when they received job training and motivation simultaneously. The coefficient of determination test (Adjusted R²) found a value of 0.420

or 42% which indicates that motivation and job training can explain performance variables, while the remaining 58% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Job Training, Performance

1. PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi terutama didorong oleh sumber daya manusianya, yang merupakan aset penting. Sumber daya manusia dengan kemampuan bekerja dengan baik selalu diharapkan oleh setiap organisasi. Oleh karena itu, karyawan atau sumber daya manusia dalam perusahaan harus berkualitas untuk mencapai kesuksesan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa diantaranya berhubungan dengan motivasi dan pelatihan kerja.

Menurut Arianto dan Kurniawan (2020), motivasi adalah proses mengarahkan kemampuan dan keinginan individu untuk bekerja secara produktif dan aktif dalam bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Hal ini dilakukan dengan cara mempengaruhi atau mendorong orang untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah, Zati dan Tefu (2021); Syardiansah, dkk (2021); serta Syardiansah dan Utami, (2019) diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dicapainya akan semakin baik.

Selain motivasi yang dapat meningkatkan kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian karyawan terkait dengan tanggung jawab mereka (Nugroho, 2019). Karena pelatihan lembaga hanya dilakukan ketika pemerintah mengeluarkan perintah, pelatihan perusahaan saat ini tidak mencakup semua karyawannya. Pelatihan dilakukan agar karyawan yang sudah menurun kinerja dapat bangkit kembali ataupun mendapatkan keterampilan baru demi mendukung kinerjanya. Chandra dan Syardiansah (2021) telah melakukan penelitian di RS Cut Nyak Dhien menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang didapatkan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Andi dan Iftiananis (2021) mendefinisikan kinerja sebagai proses pencapaian tujuan organisasi dari dalam industri sumber daya manusia itu sendiri melalui proses kerja yang baik kualitatif dan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Karena perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan dan atasannya, tidak selalu memperhatikan mereka, karyawan melakukan pekerjaan mereka secara sembarangan dan menghasilkan pekerjaan yang sangat sedikit.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada motivasi, pelatihan kerja dan kinerja pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa ini beralamat di di Jl. Panglima Polem, No 100, Gampong Jawa, Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh 24354.

2.2. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang berjumlah 31 orang yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa.

Penelitian ini penulis menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2016). Dimana seluruh populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

2.3. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Sujarweni, 2015).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Pelatihan kerja
- e = Error

1. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2015).

Langkah-langkah pengujiannya:

- a. H₀ = Motivasi (X₁) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)
H₁ = Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
- b. H₀ = Pelatihan kerja (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)
H₁ = Pelatihan kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

Kriteria penerimaan atau penolakan:

- a. Jika t_{sig} > 0,05 H₀ diterima
- b. Jika t_{sig} < 0,05 H₀ ditolak

2. Uji F

Uji F adalah adalah menguji signifikansi persamaan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X₁, X₂,) terhadap variabel terikat (Y) secara keseluruhan (Sujarweni, 2015).

Langkah-langkah pengujiannya:

- a. H₀ = b₁, b₂ = 0 secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja.
- b. H_a = b₁, b₂ ≠ 0 secara simultan tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. H₀ diterima jika F_{sig} > α 5% (0,05)
- b. H_a diterima jika F_{sig} < α 5% (0,05)

3. Koefisien Determinasi (R²)

Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang ditimbulkan oleh variabel bebas (X) dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang ditimbulkan oleh variabel bebas (X) semakin besar jika R² semakin besar. Persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin menurun jika R² menurun. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas

(X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2015).

2.4. Hipotesis

1. Diduga motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Langsa.
2. Diduga pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Langsa.
3. Diduga motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

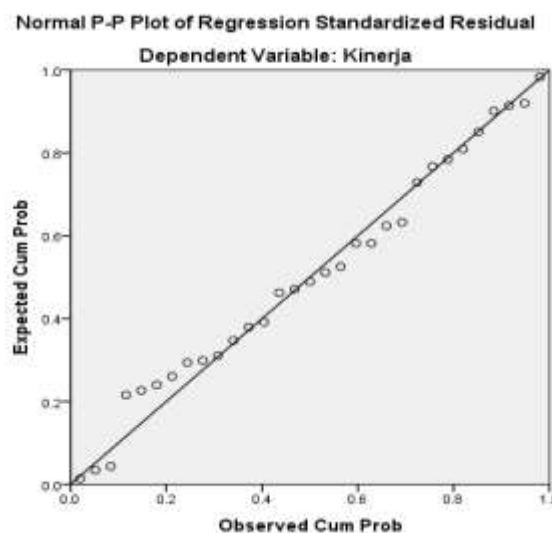
3.1.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel residual atau *confounding* dalam model regresi berdistribusi normal. Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk tujuan untuk menentukan normalitas residual.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.
2. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal, tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Dapat dilihat pada gambar 1 merupakan hasil titik diagram plot pada distribusi normal. Titik-titik yang menyebar sesuai dengan arah diagonal menunjukkan bahwa pola histogram nya berdistribusi normal.



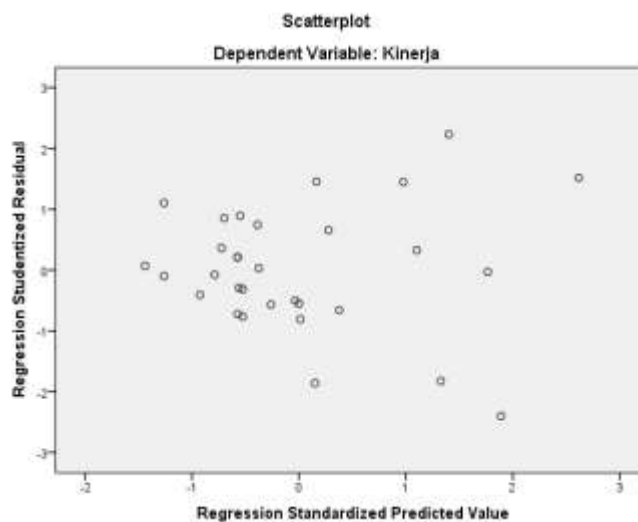
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil SPSS (2022)

3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan dan pengamatan lain tetap. Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil SPSS (2022)

3.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang ditemukan oleh model regresi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel bebas tidak ortogonal jika dikorelasikan satu sama lain. Variabel bebas dengan nilai korelasi nol di antaranya disebut variabel ortogonal. (Ghozali, 2016) Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,988	1,012
Pelatihan Kerja	,988	1,012

Sumber: Data diolah (2022)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,988, nilai *tolerance* pada variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,988. Sedangkan nilai VIF variabel motivasi (X_1) 1,012, nilai variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 1,012. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std, Error	Beta		
(Constant)	2,548	1,209		2,107	,044
Motivasi	,871	,191	,637	4,558	0,000
Pelatihan Kerja	,443	,200	,309	2,212	0,35

Sumber: Data diolah (2022)

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 2,548 + 0,871X_1 + 0,443X_2 \dots\dots\dots (2)$$

1. Jika variabel motivasi (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) adalah tetap, maka hasil kinerja (Y) ditunjukkan oleh konstanta sebesar 2,548.
2. Variabel motivasi (X_1) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan kata lain apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,871 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Variabel pelatihan kerja (X_1) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan kata lain apabila pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,443 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja. dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669	,459	,420	,36214

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,459 atau 45,9 % seperti terlihat pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Langsa. Sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3.4 Hasil Pembuktian Hipotesis

3.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,000 > 0,05 dengan nilai sebesar 4,558 yang artinya hipotesis diterima. Dengan demikian faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa.
2. Hasil nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,035 > 0,05 dengan nilai sebesar 2,212 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian faktor pelatihan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa

3.4.2 Hasil Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,113	2	1,557	11,870	,000
Residual	3,672	28	,131		
Total	6,785	30			

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji F dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian faktor motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusmayanti, Sari, dan Hakim (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustriann dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”. Dalam penelitian ini nilai tsig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya atasan dapat memberikan motivasi positif kepada karyawan dalam bekerja. Pembagian gaji merata, ada penghargaan dari pelayanan, dan tempat kerja aman. Semua hal tersebut tentunya akan meningkatkan nilai positif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $0,035 < 0,05$, yang dapat diartikan hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnama yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan TOPSELL GROUP”. Dalam penelitian ini nilai tsig sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pelatihan kerja sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Atasan dapat menambah metode pelatihan yang mendukung pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, agar hasil kerja yang dihasilkan maksimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,459 atau sebesar 45,9%, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa dan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

4.2. Saran

1. Diharapkan kepemimpinan yang lebih baik dalam memberi dorongan dan motivasi agar pegawai lebih semangat dalam bekerja.
2. Perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan lagi pelatihan yang sudah ada dan menyesuaikan dengan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan mereka agar menghasilkan kompetensi karyawan yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengingat variabel yang teliti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, diharapkan peneliti tambahan akan menggunakan variabel-variabel selain motivasi dan pelatihan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, membantu, dan mengarahkan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Arianto Nurmin dan Kurniawan Hadi.(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia*, 3 (3).
- Andi Dede dan Iftiahanis. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1 (4).
- Chandra, R. Syardiansah. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. 13(1), 191-199.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Syardiansah. Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 5(2), 194-203.
- Syardiansah. Zati, M. R. Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*. 17(2), 46-55.
- Syardiansah. Latief, A. Ramadansyah, J. Wijoyo, H. Prayudi, A. Putra, R. S. (2021). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee Performance. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*.