



## **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan**

**Victor<sup>1</sup>, Triana Melinda Sinaga<sup>2</sup>, Tamara Manalu<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen STMB Multi Smart Medan

Email: Victorawen10@gmail.com, Trianamelinda.tm@gmail.com  
manalutamarasanfransiska@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. Fasilitas kerja yang memadai dan pelatihan yang efektif dianggap sebagai elemen krusial dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan koperasi. Sample penelitian terdiri dari sejumlah karyawan yang dipilih secara acak untuk merepresentasikan populasi. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu fasilitas kerja dan pelatihan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Secara bersamaan, fasilitas kerja dan pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. Temuan ini menekankan signifikansi penyediaan fasilitas yang memadai dan pelaksanaan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

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

### *Abstract*

This research seeks to examine the impact of work facilities and training on employee performance at the Pertamina Medan Purna Karya Cooperative. We consider sufficient work facilities and efficient training as crucial elements in enhancing employee effectiveness. This study utilizes a quantitative technique,

employing a survey approach to collect data from cooperative employees through distributed questionnaires. We randomly choose a subset of employees to represent the population as the study sample. The data analysis method use multiple linear regression to assess the impact of each independent variable, specifically work facilities and training, on the dependent variable, employee performance. The study's results demonstrate that workplace amenities positively and significantly influence employee performance, suggesting that enhancements in these areas might elevate productivity and effectiveness. Training exerts a beneficial and substantial impact on employee performance, suggesting that pertinent and continuous training enhances employee skills and abilities. Concurrently, work environments and training substantially influence employee performance at the Pertamina Medan Purna Karya Cooperative. These findings underscore the necessity of furnishing sufficient facilities and executing suitable training to enhance staff performance and productivity.

*Keywords: Work Facilities, Training, Employee Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Pengaruh globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang saat ini menyebabkan persaingan dalam industri dan bisnis semakin intens. Setiap industri ataupun organisasi akan terus bersaing untuk dapat mencapai keuntungan maksimal sehingga dapat bertahan dan terus eksis dalam memberikan pelayanan kepada para konsumen (Kasmir, 2016). Diketahui lebih lanjut, bahwa banyak faktor yang harus diperhatikan untuk dapat memenangkan suatu persaingan bisnis. Berikut merupakan salah satu kriteria yang dapat diperhatikan suatu organisasi agar dapat menghadapi persaingan yaitu dengan memperhatikan peran dari para anggota atau karyawan.

Peran karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci sukses yang perlu diperhatikan agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan maksimal yang telah disepakati bersama. Beberapa anggapan yang menyatakan bahwa para karyawan merupakan suatu beban yang harus ditanggung oleh organisasi, merupakan anggapan yang jelas salah dan keliru (Khairunnisa & Syamruddin, 2023). Pengeluaran yang dilakukan pihak organisasi atau perusahaan tentunya

merupakan kewajiban yang harus dilakukan, karena karyawan telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Peran karyawan ini dapat dilibatkan dengan maksimal agar hasil kinerja perusahaan sesuai dengan harapan.

Perusahaan dapat mengoptimalkan peran karyawan tentunya dengan memperhatikan keterampilan dan keahlian para karyawan serta kelengkapan fasilitas yang diberikan pada perusahaan atau organisasi tersebut (Khairunnisa & Syamruddin, 2023). Selanjutnya penelitian ini dilakukan di Koperasi Purna Karya Pertamina yang dapat disingkat dengan kata “PURNAMA” di Kota Medan. Koperasi yang terdiri dari para pegawai PERTAMINA ini bergerak dalam bidang pendistribusian Gas atau Liquefied Petroleum Gas (LPG) kepada masyarakat yang ingin menjadi mitra resmi agen LPG.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Koperasi Purna Karya Pertamina tersebut diperoleh data kemitraan dari warga Medan sekitar yang telah bergabung selama kurun waktu 4 (empat) tahun berjalan. Berikut merupakan datanya:

**Tabel 1 Jumlah Mitra yang Bergabung pada Koperasi Purna Karya Pertamina Medan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Mitra (Orang)</b>
2019	276
2020	283
2021	234
2022	219

**Sumber: data dianalisis oleh peneliti pada tahun 2023**

Dari data yang dapat di lihat pada Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa terjadi penurunan mitra yang bergabung selama kurun waktu dua tahun belakangan ini. Hal ini tentunya dapat mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja dari organisasi. Penurunan kinerja organisasi tersebut secara langsung dapat dipengaruhi karena adanya penurunan kinerja dari para karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina tersebut. Dengan adanya penurunan kinerja ini, dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah tentang kinerja dari para karyawan yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar tidak berlanjut menjadi masalah yang semakin serius.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Fasilitas kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk atau bagian yang terdapat pada ruangan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi termasuk kantor, lobi, ruang pertemuan, ruang kerja bersama, dapur, dan area lain yang diperlukan untuk dapat menunjang kegiatan perusahaan (Yusuf & Syarif, 2018). Diharapkan dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap maka dapat membantu kinerja para karyawan menjadi lebih optimal. Fasilitas kerja juga diketahui sebagai segala bentuk kelengkapan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti, kemudahan dalam melakukan tugas, dan perusahaan memberikan bonus.

Pelatihan kerja karyawan adalah suatu proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diberikan kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Pelatihan kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengembangan kepada karyawan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan

produktivitas, mempersiapkan karyawan untuk tugas baru, dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka (Kosdianti & Sunardi, 2021). Perusahaan tentunya perlu memikirkan pentingnya pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan atau pegawainya.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugasnya dalam konteks pekerjaan. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan oleh atasan atau manajer untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut memenuhi ekspektasi perusahaan dan mencapai target yang telah ditetapkan (Hilmawan, 2022). Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan ukuran yang mencakup efektivitas dalam mencapai tujuan atau efisiensi yaitu rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi Robbins, (dalam Victor et al., 2024).

Dengan kontribusi yang diberikan karyawan tentu perusahaan berharap kinerja yang diberikan dapat semaksimal mungkin, agar memberikan kinerja yang terbaik sehingga keberlangsungan perusahaan dapat dicapai dengan optimal pula.

Pada penelitian terdahulu, pelatihan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021) bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa semakin baik perusahaan membuat pelatihan bagi para karyawan, tentunya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan itu pula.

Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan secara positif, sehingga meningkatkan kinerja kerja mereka. Penelitian Kosdianti dan Sunardi (2021) menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan penyediaan pelatihan oleh organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dan pelatihan kerja, dilambangkan dengan simbol X. Selain itu, kami memilih simbol Y untuk mewakili variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:  $H_1$ : Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan ini bersifat deskriptif kuantitatif harus memiliki skala pengukuran variabel yang jelas, tepat dan akurat. Angket kuesioner yang telah ditentukan berdasarkan indikator dan teori-teori yang diungkapkan para ahli sebelumnya harus diisi oleh responden penelitian atau karya ilmiah. Responden penelitian harus benar-benar paham akan Poin yang ada pada angket kuesioner yang dibagikan. Hal ini tentunya untuk menghindari kesalahan atau bias yang dapat terjadi pada penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan saat ini.

Objek penelitian yang peneliti akan teliti adalah melihat pengaruh dari fasilitas kerja (X1), dan pelatihan kerja (X2) di Kantor Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. Penelitian ini juga memiliki lokasi dan waktu yang harus ditentukan agar penelitian dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Lokasi penelitian adalah suatu tempat untuk dilakukannya seluruh rangkaian kegiatan pendukung penelitian (Sugiyono, 2018). Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu di Kantor Koperasi Purna Karya Pertamina Medan.

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda, yang diawali dengan penilaian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, serta evaluasi terhadap asumsi dasar dan pengujian hipotesis.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Kuesioner yang diberikan kepada responden dilakukan penilaian kualitas data. Penelitian ini juga melakukan penilaian validitas data terhadap kuesioner yang disebarkan. Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa semua item dianggap sah dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Nilai  $r$  estimasi yang disajikan dalam tabel semuanya lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,361.

### **2. Pengujian untuk Hasil Reliabilitas**

Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas angket kuesioner pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja	0.816	8
Pelatihan Kerja	0.910	7
Kinerja Karyawan	0.724	6

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Temuan kuesioner uji reliabilitas, seperti yang disajikan pada Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa semua item telah sesuai dan reliabel.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji glejser pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.240	1.969		-.630	.532
	Fasilitas Kerja	.170	.053	.461	3.204	.667
	Pelatihan Kerja	-.009	.043	-.031	-.213	.832

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Hasil uji heteroskedastisitas pada data penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di atas. Temuan dari uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel fasilitas kerja adalah 0,667, yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas. Sesuai dengan ketentuan uji Glejser, variabel fasilitas kerja memiliki nilai signifikansi 0,667, yang melebihi batas ambang 0,05, sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Pada pengujian variabel kedua, yaitu pelatihan kerja, diketahui bahwa nilai signifikansinya harus lebih besar dari 0,05. Nilai untuk variabel kedua adalah 0,832, yang lebih besar dari 0,05. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap item dalam masing-masing variabel berada dalam kondisi aman dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Persamaan Regresi Data Penelitian

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.944	3.589		1.099	.278
	Fasilitas Kerja	.509	.097	.670	5.261	.000
	Pelatihan Kerja	.174	.078	.283	2.220	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari hasil uji analisis linear berganda pada penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang dapat berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 3.944 + 0.509X_1 + 0.174X_2 + e$$

Penelitian ini menggunakan rumus matematika sebagai berikut untuk uji analisis linier berganda:

1. Persamaan penelitian ini menghasilkan nilai konstanta sebesar 3,944. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) tetap konstan, maka

Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 3,944.

2. Variabel motivasi (X1) dalam penelitian ini sebesar 0,509, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Medan Purna Karya. Selain itu, data menunjukkan bahwa peningkatan variabel fasilitas kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Medan Purna Karya sebesar 50,9%.
3. Variabel pelatihan kerja (X2) dalam penelitian ini sebesar 0,174, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Medan Purna Karya. Selain itu, data menunjukkan bahwa peningkatan variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Medan Purna Karya sebesar 17,4%.

## 5. Uji Parsial (Uji – t)

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.944	3.589		1.099	.278
	Fasilitas Kerja	.509	.097	.670	5.261	.000
	Pelatihan Kerja	.174	.078	.283	2.220	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

1. Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja adalah 5,261, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,261 > 2,016$ ) dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,050. Hal ini mengindikasikan penolakan terhadap  $H_0$ . Selain itu, variabel Fasilitas Kerja (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari deskripsi yang ada pada tabel di atas, nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja adalah 2,220, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,220 > 2,016$ ) dengan nilai signifikansi 0,032, yang lebih kecil dari 0,050. Ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak. Selain itu, variabel pelatihan kerja (X2) dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap kinerja karyawan (Y).

## 6. Pengujian F

**Tabel 6. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.708	2	54.354	13.899	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.162	43	3.911		
	Total	276.870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)



Uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan nilai F terhitung sebesar 13,899 dengan tingkat signifikansi 0,000, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Akibatnya, kita dapat memastikan bahwa interaksi antara Fasilitas Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Akibatnya, kita dapat menolak H0 dan mendukung H3.

### 7. Pengujian untuk determinasi (*R-Square*)

**Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (*R-Square*)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.364	1.97756

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja

**Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)**

Nilai R kuadrat terkoreksi adalah 0,393 atau 39,3% sebagaimana ditunjukkan pada poin 7 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Medan Purna Karya, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **E. PENUTUP**

Pada mengujian karya ilmiah ini maka hasil dapat mengindikasikan bahwa fasilitas kerja dan pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Purna Karya PT. Pertamina Medan. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan

produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Di samping itu, pelatihan yang berkualitas dan relevan juga berkontribusi positif terhadap pengembangan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Karya ilmiah ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami menyarankan agar manajemen koperasi terus menyediakan lingkungan kerja yang ideal dan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, & Indriyani. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Karyawan Pada Mcdonald's Sunburst Serpong Tangerang. *Jurnal Distribusi Bisnis*, 3(3), 2621–2634.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi Ed)*. Rineka Cipta.
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(4), 544–554, 5(4), 544–554.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 2(1), 1–13.
- Farida, Nur Farida, & Hidajat Hendarsjah. (2022). Peran Pelatihan Dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(8).

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hazmi, C., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration: Education And Practice*, 1(2), 282–297.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2).
- 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>
- Jasin, H., & Suri, D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 612–622.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Ma'arif, M. S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Perusahaan Aerah Air Minum (Pdam) Kota Malang*. 1(2), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 126–147.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Iptek*, 12(1).
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1(3), 216–222.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Revisi Ed)*. Alfabeta.
- Tambunan, D., Tamba, I. F. U., & Panjaitan, O. W. O. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Tenaga Kerja*. Wawasan Ilmu.
- Victor, Denni, & Anggara Viona. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Effectiveness And Culture Work On Employee Performance At Pt. Widya Techno Abadi Medan. *International Journal Of Management Research And Economics*. Vol 2. No.2
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.