

Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember

Neni Sulistyoningsih¹, Trias Setyowati. SE.MM², Haris Hermawan. SE.MM³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : trias@unmuhjember.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja (2) pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja (3) pengaruh pelatihan terhadap kinerja (4) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (6) pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja (7) komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan memilih responden pegawai Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember yang dipilih secara *random*. Pendidikan pegawai Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember terdiri dari lulusan SMA/ sederajat, S1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuisioner pada 150 responden yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSSv16. Pengambilan sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah *path analysis* untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi organisasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja disana. Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (2) Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (3) Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (7) Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci :Pelatihan, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of training on work motivation (2) the effect of organizational communication on work motivation (3) the effect of training on performance (4) the effect of organizational communication on performance (5) the effect of work motivation on performance (6) training on performance. performance through work motivation (7) organizational communication on performance through work motivation. This research was conducted by selecting respondents of employees of Dira Kencong Shopping Center and Waterpark Jember who were selected randomly. Employee education of Dira Kencong Shopping Center And Waterpark Jember consists of high school graduates / equivalent, S1. The data used in this study are primary data. Primary data obtained from interviews using a questionnaire to 150 respondents who have been determined using random sampling techniques. The data that has been collected is then analyzed using the SPSSv16 program. Taking research samples. The method used is path analysis to determine the effect of job training and organizational communication through motivation on the performance of employees who work there. Based on research analysis, it can be concluded (1) Training does not have a significant effect on employee work motivation (2) Organizational communication has a significant effect on employee motivation (3) Job training does not have a significant effect on employee performance (4) Organizational communication has a significant effect on employee performance. (5) Work motivation has a significant effect on employee performance (6) Job training has no significant effect on employee performance through work motivation (7) Organizational communication has a significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Training, Organizational Communication, Work Motivation, Performance.

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Manajemen yang tepat adalah cara yang tepat untuk memajukan usaha bisnis tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, ketrampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang juga memiliki potensi stagnan bahkan mundur dalam setiap perilakunya. Akal, keinginan, ketrampilan dan daya karya jika diarahkan untuk mencapai ke memanfaatkan akan sangat menguntungkan suatu organisasi, kebijakan SDM, harus diintegrasikan dengan perencanaan bisnis dan diarahkan untuk memperkuat budaya organisasi, untuk mencapai keunggulan kompetitif, SDM yang efektif dapat dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, berdampak munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan (Sindi Larasati, 2014).

Objek penelitian ini adalah pegawai Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember. Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember salah satu destinasi ini terletak di kota Jember Kecamatan Kencong. Kecamatan Kencong memang sedang menggenjot sektor wisata agar tidak kalah saing dengan keadaan pusat kota. Banyak wisata yang disajikan untuk para pemuda pemudi, anak-anak, dan keluarga untuk mengisi waktu liburannya. Dira *Park* Kencong menyediakan beberapa ruang lingkup untuk para wisatanya tentunya ruang tersebut dapat memanjakan pengunjung yang datang, diantaranya wahana permainan air, *shopping mall*, *cafe* dan *playground*. Kota-kota Indonesia semakin berkembang salah satunya Jember dengan adanya berbagai macam wisata dan pusat pembelanjaan yang banyak, para

pengembang bisnis banyak yang mencoba keberuntungan karyawan dengan kinerja yang baik yang dapat mengembangkan bisnis.

Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember adalah sebuah perusahaan yang menyediakan tempat wisata lengkap diantaranya *Shopping mall*, *Waterpark* dan *Playground*, sebagai perusahaan yang selalu berupaya meningkatkan dan memberikan layanan terbaik untuk pelanggannya. Pelayanan terbaik terhadap pelanggan berhubungan erat dengan kinerjanya karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan haruslah memberi semangat atau motivasi kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti, diri kinerja karyawan pada Dira Kencong *Shopping Centre and Waterpark* Jember adalah sebagai berikut:

Data penilaian kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember.

No	Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang menjalankan kinerja		
			1	2	3
1	Kualitas Kerja	240	80 %	75 %	85 %
2	Ketetapan Waktu	240	79 %	85 %	90 %
3	Keterampilan dan Tingkat Pengetahuan Karyawan	240	75 %	80 %	85 %
4	Standar Profesional Kerja	240	85 %	70 %	85 %
5	Kuantitas Kerja	240	80 %	75 %	80 %

Sumber Data: Internet. www.google.co.id/maps/

Jumlah karyawan 240 orang yang menerapkan kuantitas kerja 80%, kualitas kerja 80% ketepatan waktu 79%, ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan 75%, standart profesional kerja 85%, berdasarkan pengamatan peneliti terhadap karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember.

Setiap karyawan tentunya memiliki cara tersendiri dan berbeda untuk menyesuaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan pelatihan karyawan dan komunikasi dalam organisasi yang telah mereka ikuti. Penulis mengetahui bahwa karyawan. Komunikasi dalam organisasi, dan motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan disemua perusahaan terutama pada Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember. Dari latar belakang diatas penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark”.

2. Tinjauan Pustaka

Definisi Pelatihan Karyawan

Menurut (Amin Wahyudi dan Jarot Suryono., 2006) yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler dalam (Triyanto, 2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengejar karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut (Ismenia Boe, 2014) pelatihan merupakan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill,

pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Komunikasi Organisasi

Menurut (Agung Prihantoro, 2012) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara individu melalui macam sistem yang lazim digunakan, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Menurut (Siti Untari dan Aniek Wahyuati, 2014) organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi organisasi yaitu sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu untuk melakukan pertukaran informasi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok (Imam Ghazali, 2016).

Motivasi

Menurut (Fernanda M.B Tuhumena, 2017) mendefinisikan motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut (Hendri dan Roy Setiawan, 2017) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang untuk kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (M. Rio Firdaus, 2016) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketertanggung-jawaban): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

3. Metode penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Menurut (Mintje, 2013) metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. pada hasil dari penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan komunikasi organisasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan di Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark*. Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X), yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu:

1. (X1) adalah Pelatihan

2. (X2) adalah komunikasi organisasi

b. Variabel terikat (Y), yaitu variabel terikat yang dipengaruhi variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark*.

c. Variabel perantara (Z), yaitu variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z)

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* yang berjumlah 240 orang. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling (random sample)*. *Probability sampling* adalah salah satu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara random atau acak. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel ini, maka semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dari suatu penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dari responden dan informasi dari Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember yang terdiri dari:

Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data

No	Nama Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Pelatihan Karyawan Komunikasi	Primer	Responden
2	Organisasi	Primer	Responden
3	Motivasi	Primer	Responden
4	Kinerja Karyawan	Primer	Responden

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan dengan melakukan uji analisis korelasi dan regresi. Uji t dan Uji F dengan menggunakan alat uji SPSSv16. Hasil uji hipotesis

yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

No	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja	Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variable pelatihan yaitu 0,028 bertanda positif. Menunjukkan signifikansi pelatihan sebesar 0,651 lebih besar dari pada 0,05
2	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja.	Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variable komunikasi organisasi yaitu 0,667 bertanda positif. Menunjukkan signifikansi komunikasi organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05
3	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variable pelatihan yaitu 0,252 bertanda positif. Menunjukkan signifikansi pelatihan sebesar 0,163 lebih besar dari pada 0,05

4	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja	Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variable komunikasi organisasi yaitu 0,104 bertanda positif. Menunjukkan signifikansi komunikasi organisasi sebesar 0,029 lebih kecil dari pada 0,05
5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variable motivasi kerja yaitu 0,220 bertanda positif. Menunjukkan signifikansi kemampuan sebesar 0,012 lebih kecil dari pada 0,05

6	Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	Hasil uji regresi Menunjukkan besaran Koefisien variabel Pelatihan 0,248 bertanda positif, menunjukkan nilai signifikan pelatihan sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05
7	Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	Hasil uji regresi Menunjukkan besaran Koefisien variabel komunikasi organisasi Yaitu 0,887 bertanda Positif. Menunjukkan Signifikansi komunikasi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05

	terhadap motivasi kerja karyawan	
2	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	Diterima
3	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Ditolak
4	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Diterima
5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
6.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan	Ditolak
7	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan	Diterima

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark Jember*, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dira *Shopping Centre And Waterpark Jember*, ditolak.

2. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark Jember*,

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis 5.

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan	Ditolak

sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, Diterima.

3. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, ditolak.

4. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, diterima.

5. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, diterima.

6. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, ditolak.

7. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, diterima.

Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis pada indikator variabel pelatihan, untuk variabel pelatihan kerja diharapkan pihak Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember dapat mempertahankan atau bahkan semakin meningkat kualitas pelatihan kerja terhadap karyawan Dira *Shopping Centre And Waterpark* Jember diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk semakin memperkaya pengetahuannya dengan pelatihan. Selain itu upaya pelatihan juga harus terus diupayakan agar para karyawan dapat lebih memahami dan menaati peraturan instansi.
2. Berdasarkan hasil analisis pada indikator variabel komunikasi terdapat tiga indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator pertama hingga ketiga. Berdasarkan nilai tersebut untuk variabel komunikasi organisasi peneliti menyarankan agar Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember dapat meningkatkan dan mempererat jalinan kerjasama karyawan melalui komunikasi yang baik, terlebih lagi dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi yang ada saat ini.
3. Berdasarkan hasil analisis pada indikator variabel motivasi terdapat tiga indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator pertama hingga ketiga. Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi finansial berupa insentif dan non finansial berupa rekreasi dan penghargaan kepada karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis pada indikator variabel kinerja juga terdapat tiga indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator pertama hingga ketiga. Peneliti menyarankan terhadap Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember agar dapat selalu menilai kinerja

karyawannya dengan memberikan target kinerja yang dapat dicapai, selain itu pemahaman tentang *standartoperating procedure* harus lebih ditanamkan kepada karyawan, agar hasil kerjanya dapat sesuai dengan keinginan dan peraturan yang berlaku.

Triyanto, H. (2014). *Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Charoen Pokh phand Jaya Farm Unit 7 Jombang.*

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Pada Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.*
- Amin Wahyudi dan Jarot Suryono. (2006). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumas Kabupaten Boyolali.*
- Fernanda M.B Tuhumena. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.*
- Hendri dan Roy Setiawan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. Surakarta.*
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS Cetakan Keempat.*
- Ismenia Boe. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timur Leste.*
- M. Rio Firdaus. (2016). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan.*
- Mintje, N. (2013). *Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. AIR MANADO.*
- Sindi Larasati. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Manajemen Dan Organisasi.*
- Siti Untari dan Aniek Wahyuati. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. Ilmu & Riset Manajemen, 3.*

