

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia (Arpilog) *by Nadia Maulaya*

Submission date: 30-Aug-2024 08:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 2440861417

File name: Lokawati,_Vol._2_No._5_September_2024_hal_253-273.docx (144.41K)

Word count: 4874

Character count: 30529



Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia (Arpilog)

Nadia Maulaya

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Henny Armaniah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/Rw.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: nadiaaja435@gmail.com

Abstract. Human resource management has an important role as a driving force in the company, in improving employee performance, periodic training and motivating employees can be carried out. This study aims to determine the effect of training and motivation on employee performance at PT Andalan Rantai Pasok Indonesia. The type of research used is quantitative research. The population in this study was the entire sample size of 31 respondents. The analysis technique used in this study is the validity test method, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS 26. The results showed that the Training Variable partially had a significant effect on Employee performance with a t value of $2.244 > 2.051$ and a Sig value of $0.033 < 0.05$ and the Motivation Variable partially had a significant effect on Employee Performance with a t value of $3.137 > 2.051$ and a Sig value of $0.004 < 0.05$. The F test shows that either, training and motivation have a significant effect on employee performance ($F = 10.971, p = 0.000$). So it can be concluded that Training and Motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan pelatihan yang berkala dan pemberian motivasi pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah sampel yaitu 31 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,244 > 2,051$ dan nilai Sig $0,033 < 0,05$ dan Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $3,137 > 2,051$ dan nilai Sig $0,004 < 0,05$. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F = 10,971, p = 0,000$). Maka dapat disimpulkan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, Perusahaan atau organisasi dalam mengelola usahanya diharapkan mampu mengelolanya dengan baik. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting, karena sebagai pengelola atau mengendalikan seluruh kegiatan Perusahaan baik untuk memperoleh keuntungan maupun eksistensi. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini Perusahaan¹² harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterlampilan secara optimal.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama². Akan tetapi bagaimana Perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan kinerja karyawan. Survei ini dilakukan pada PT Andalan Rantai Pasok Indonesia (Arpilog) yang bergerak dibidang jasa logistik pengiriman domestik. Persaingan yang ketat antar Perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama menuntut peningkatan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini akan berdampak pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik akan membuat Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penurunan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor contohnya adalah, pelatihan, motivasi, disiplin dan lain-lain.

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Manfaat pelatihan kerja adalah untuk menambah pengetahuan baru, mengasah kemampuan seorang karyawan, meningkatkan ketrampilan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Pelatihan berkala hanya diberikan kepada beberapa departemen saja. Padahal untuk departemen lainnya juga membutuhkan pelatihan, karena dengan pelatihan maka kemampuan karyawan juga berkembang karyawan pun dapat menambah ilmu-ilmu yang terbaru saat ini. Dimana hal tersebut akan membuat karyawan dengan menyelesaikan tugasnya dengan baik⁴.

Motivasi adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan diberikannya motivasi adalah, menodong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan¹⁹. Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan Perusahaan, karena semakin baik karyawan maka semakin tinggi efektifitas kerja yang

dicapainya. ³ Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan Perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Rantai Pasok Indonesia. ¹

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Robert Bacal dalam (Pinayungan, 2019) “kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari ketrlampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”.

(Rivai dan Sagala dalam (Pinayungan, 2019) ¹⁸ menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi” Kinerja adalah cerminan kemampuan dan ketrampilan dalam pekerjaan karyawan yang akan berdampak besar pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu dan target tertentu ¹⁵ sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dalam (Afandi, 2018) faktor – faktor yang ⁴ mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Nurjaya dalam Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., 2022) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut uraian diatas peneliti tertarik menggunakan dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh John Miner dalam (Sukinah, 2019) karena lebih mudah untuk mengukur suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas yang telah diselesaikan, penggunaan waktu, dan kerja sama dengan orang lain.

Pelatihan

Menurut (Meidita dalam Shofi'unnafi, 2020) “pelatihan merupakan suatu aktivitas agar membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian atau kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan”.

Menurut (Gustiana dalam (Suparno dan Endy, 2020) “pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan ketrampilan kerja”.

Menurut Uraian diatas disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan dengan tujuan dan harapan Perusahaan.

a. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

(Menurut Wardani dalam Nuzulia, 2022), tujuan dan manfaat dilakukan program pelatihan adalah:

1. Menambah pengetahuan baru
2. Mengasah kemampuan karyawan
3. Meningkatkan keterampilan
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
5. Meningkatkan ketaatan
6. Meningkatkan rasa percaya diri
7. Memperdalam rasa memiliki perubahan

8. Memberikan motivasi kerja
9. Menambah loyalitas
10. Memahami lingkungan kerja
11. Memahami budaya perusahaan dan Membentuk *team work*

b. Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Marwansyah (2014:156) dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut (Andrew E.Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. *On the Job* (Pada pekerjaan)
2. *Vestibule* atau Balai
3. Metode Demonstrasi dan Contoh
4. Simulasi
5. *Apprenticheship*
6. Metode Ruang Kelas

d. Dimensi Pelatihan

Menurut (Mulyani Nuzulia, 2022) Terdapat enam indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan antara lain: Tujuan, Sasaran, Trainer (Pelatih), Materi, Metode, dan Peserta. selain trainer (pelatih).

Motivasi

Menurut (Siswanto dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., 2022) “Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkannya tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut (Syahputra dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., 2022) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri untuk melakukan aktivitas dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pengerjaan sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

a. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan dalam Willianti, 2020) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Menciptakan tingkat keesejahteraan pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu.

(Menurut Sutrisno 2014 dalam Sutrisno, 2019), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

1. Faktor interal, terdiri dari :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal, terdiri dari;
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

c. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Hasibuan dalam Willianti, 2020)

- 1) Motivasi Positif (Intensif Positif). Maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
- 2) Motivasi negative (Intensif Negatif). Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi seperti ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena merasa takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang dapat berakibat tidak baik.

d. Dimensi Motivasi

(Menurut Sunyoto 2015 dalam Sutrisno, 2019), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Peneliti menggunakan metode survei untuk mengumpulkan semua informasi yang dianggap sebagai populasi dan sampel. Survei dipilih karena lebih mudah, cepat, dan menghasilkan informasi yang akurat. Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia yang bergerak dibidang logistik. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia. Adapun Penulis menggunakan teknik analisis data dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini disertai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedesitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan digunakan pula analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel.1
Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 Tahun	2	6,5	6,5	6,5
	20-30 Tahun	26	83,9	83,9	90,3
	31-40 Tahun	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel.1, mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 83,9% dari total responden yang dimana artinya bahwa pada PT Andalan Rantai Pasok Indonesia sebagian besar karyawan berada diusia produktif sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat lebih maksimal.

Tabel. 2
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	12	38,7	38,7	38,7
	SMA/K	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari data pendidikan responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA/K, yaitu sebanyak 19 orang atau 61,3% dari total responden yang dimana Pendidikan tersebut adalah minimal standar kualifikasi untuk masuk pada PT Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Tabel. 3
Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	29,0	29,0	29,0
	> 2 Tahun	10	32,3	32,3	61,3
	1-2 Tahun	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari data lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 1-2 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7% dari total responden yang artinya sebagian besar karyawan sudah memiliki kemampuan dan ketrampilan terkait bidang pekerjaannya di PT Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

²¹
Tabel. 4

Hasil Uji Validitas X₁

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,715	0,367	Valid
X1.2	0,565	0,367	Valid
X1.3	0,663	0,367	Valid
X1.4	0,845	0,367	Valid
X1.5	0,758	0,367	Valid
X1.6	0,800	0,367	Valid
X1.7	0,805	0,367	Valid
X1.8	0,621	0,367	Valid
X1.9	0,871	0,367	Valid
X1.10	0,534	0,367	Valid
X1.11	0,715	0,367	Valid
X1.12	0,565	0,367	Valid
X1.13	0,509	0,367	Valid
X1.14	0,845	0,367	Valid
X1.15	0,758	0,367	Valid
X1.16	0,800	0,367	Valid
X1.17	0,805	0,367	Valid
X1.18	0,621	0,367	Valid
X1.19	0,871	0,367	Valid
X _{1.20}	0,562	0,367	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r Tabel (0,367). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 5
 Hasil Uji Validitas X₂

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0,772	0,367	Valid
X2.2	0,652	0,367	Valid
X2.3	0,779	0,367	Valid
X2.4	0,773	0,367	Valid
X2.5	0,879	0,367	Valid
X2.6	0,832	0,367	Valid
X2.7	0,759	0,367	Valid
X2.8	0,736	0,367	Valid
X2.9	0,925	0,367	Valid
X2.10	0,908	0,367	Valid
X2.11	0,772	0,367	Valid
X2.12	0,652	0,367	Valid
X2.13	0,779	0,367	Valid
X2.14	0,773	0,367	Valid
X2.15	0,879	0,367	Valid
X2.16	0,832	0,367	Valid
X2.17	0,759	0,367	Valid
X2.18	0,736	0,367	Valid
X2.19	0,925	0,367	Valid
X2.20	0,908	0,367	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r Tabel (0,367). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 6
Hasil Uji Validitas Y

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.1	0,639	0,367	Valid
Y.2	0,800	0,367	Valid
Y.3	0,820	0,367	Valid
Y.4	0,852	0,367	Valid
Y.5	0,862	0,367	Valid
Y.6	0,781	0,367	Valid
Y.7	0,780	0,367	Valid
Y.8	0,639	0,367	Valid
Y.9	0,800	0,367	Valid
Y.10	0,820	0,367	Valid
Y.11	0,852	0,367	Valid
Y.12	0,862	0,367	Valid
Y.13	0,781	0,367	Valid
Y.14	0,780	0,367	Valid
Y.15	0,636	0,367	Valid
Y.16	0,859	0,367	Valid
Y.17	0,467	0,367	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r Tabel (0,367). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach 'ch Alpha masing-masing variabel. Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,947	Reliabel
Motivasi	0,969	Reliabel
Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia	0,956	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sangat reliabel dengan nilai Alpha Cronbach yang sangat tinggi, berkisar antara 0,90 hingga 1,00. Nilai Alpha Cronbach untuk Pelatihan adalah 0,947, untuk Motivasi adalah 0,969, dan untuk Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia adalah 0,956. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

11 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel. 8

Hasil Uji Normalitas

16 Tests of Normality

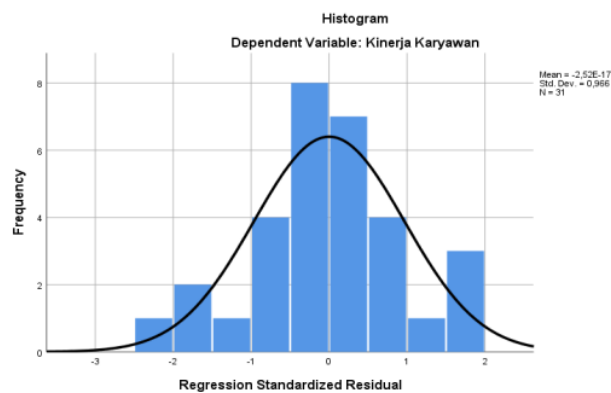
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,101	31	,200*	0,978	31	0,749

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

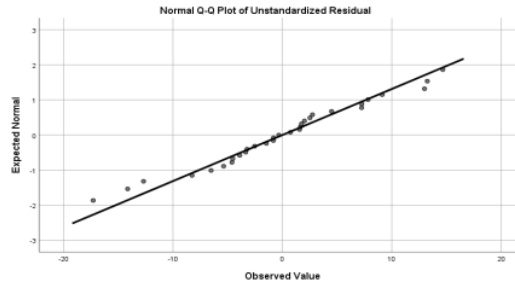
Hasil uji normalitas melalui uji Shapiro Wilk dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,749 (lebih besar dari 0,05) sehingga data terdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik.



Gambar 1. Histogram

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data berada di bawah lekungan dan lekungan membentuk seperti lonceng. Hal ini berarti bahwa distribusi data adalah normal, untuk menguatkan hasil di atas, dilakukan uji melalui grafik Q-Q Plot di bawah ini:



Gambar 2. Q-Q Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji melalui grafik Q-Q Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel. 9

Hasil Uji White

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,346 ^a	0,120	-0,056	81,39253

a. Predictors: (Constant), X1X2, X1_kuadrat, X2_kuadrat, Pelatihan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji white dengan SPSS 26. Dapat dilihat dari tabel di atas kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0.05 untuk nilai chi square tabel sehingga nilai chi square tabel berada pada nilai 44.985. Mencari nilai chi square hitung dengan rumus: R Square \times n (jumlah sampel). Nilai R square sebesar 0.120 yang didapat dari model summary yang akan dikalikan dengan n= 31 (sampel). Sehingga nilai R square hitung sebesar 3.72 (31 \times 0,120). Dasar pengambilan keputusan pada uji white adalah apabila nilai chi square hitung lebih kecil dari nilai chi square tabel, maka dikatakan tidak terjadi

masalah heteroskedasitas. Yang artinya nilai chi square hitung 3.72 lebih kecil dari nilai chi square tabel 44.985.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan.

Tabel. 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,071	10,920		1,380	0,178		
Pelatihan	0,287	0,128	0,337	2,244	0,033	0,890	1,123
Motivasi	0,347	0,110	0,470	3,137	0,004	0,890	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel. 10, dapat diketahui bahwa nilai toleransi untuk variabel Pelatihan dan Motivasi masing-masing adalah 0,890. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk kedua variabel tersebut juga sama, yaitu 1,123. Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 ($0,890 > 0,10$) menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Selain itu, nilai VIF yang kurang dari 10 ($1,123 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian ini, yang berarti antar variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,071	10,920		1,380	0,178		
Pelatihan	0,287	0,128	0,337	2,244	0,033	0,890	1,123
Motivasi	0,347	0,110	0,470	3,137	0,004	0,890	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,071 + 0,287 X_1 + 0,347 X_2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 15,071 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan dan Motivasi sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia adalah sebesar 15,071.
- Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,287 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Pelatihan sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia meningkat sebesar 0,287. Begitu sebaliknya, bila pelatihan turun 1 kali maka tingkat kinerja karyawan PT Andalan Rantai Pasok Indonesia Menurun sebesar 0,287.
- Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,347 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Motivasi sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia meningkat sebesar 0,347. Dan bila motivasi menurun sebesar 1 kali maka kinerja menurun sebesar 0,347.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (*t-Test*)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel. 12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,071	10,920		1,380	0,178		
Pelatihan	0,287	0,128	0,337	2,244	0,033	0,890	1,123
Motivasi	0,347	0,110	0,470	3,137	0,004	0,890	1,123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,244 lebih besar dari nilai t tabel (2,051) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 27 ($df = 31 - 3 - 1$) dan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.
- Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,137 lebih besar dari nilai t tabel (2,051) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 27 ($df = 31 - 3 - 1$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.

b. Hasil Uji F

Tabel. 13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1366,889	2	683,445	10,971	,000 ^b
Residual	1744,208	28	62,293		
Total	3111,097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel. 13 diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10,971 lebih besar dari F tabel (3,34) dengan df untuk numerator (N1) adalah 2 (N1 = 3 - 1), dan untuk denominator (N2) adalah 28 (N2 = 31 - 3). dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	0,439	0,399	7,893

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia dapat dipengaruhi sebesar 43,9% oleh variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi. Sedangkan 56,1% Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,663. Nilai ini mengindikasikan tingkat korelasi yang kuat antara variabel Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,244 lebih besar dari nilai t tabel (2,051) dan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang berarti

bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka. Pelatihan yang efektif dapat memperkuat keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mengembangkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia

Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,137 lebih besar dari nilai t tabel (2,051) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan berdampak nyata dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mengembangkan strategi motivasi yang efektif untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

c. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia

Berdasarkan hasil Uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10,971 lebih besar dari F tabel (3,34) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia. Adapun pada pengujian determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia dapat dipengaruhi sebesar 43,9% oleh variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi. Sedangkan 46,1% Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mengadopsi pendekatan pada pelatihan dan motivasi. Dengan mengadakan pelatihan secara berkala terhadap karyawan dan memberikan motivasi yang positif maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyeluruh dan terpadu, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji t dan uji F dalam penelitian ini terhadap pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia, diperoleh temuan yang signifikan: Pertama variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,244 > 2,051$ dan nilai Sig $0,033 < 0,05$ Artinya, peningkatan dalam Pelatihan karyawan secara positif berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Kedua, variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $3,137 > 2,051$ dan nilai Sig $0,004 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Dan ketiga Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F = 10,971, p = 0,000$). Variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) secara bersama-sama menjelaskan 43,9% variasi dalam Kinerja Karyawan ($R^2 = 0,439$). Adapun saran penulis untuk perusahaan adalah harus memperhatikan serta meningkatkan efektifitas pelatihan bagi para karyawan dimana efektifitas pelatihan yang harus diperhatikan yaitu mulai dari materi pelatihan, metode dan media serta jadwal pelatihan yang seharusnya sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaannya, selain itu juga didukung dengan sarana dan prasarana yang diberikan Perusahaan agar pelatihan dapat berjalan optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas karyawan dalam bekerja. Dan perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dengan memberikan penghargaan pada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan cara pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis latihan kerja*. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Anggreini, M. (2022). *Metode penelitian*. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Indikator pelatihan kerja*, 15, 6–27.
- Henri. (2019). *Kinerja, motivasi, kebutuhan, lingkungan*. *Angewandte Chemie*, 17–32.
- Lestari, A. (2022). *Sampel penelitian*. *Repository STIE Indonesia*, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Muhammad Rochimin, & Sukrispiyanto. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Oliver, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan*. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Shofi'unnafi, S. (2020). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta*. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 063–071. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Steffen. (2019). *Pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap loyalitas pelanggan Warunk UPNORMAL di Sunter 2018*.
- Sukinah. (2019). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan nasabah Koperasi Syari'ah Muhammadiyah Kota Kediri*, 13–33.
- Suparno, & Endy. (2020). *Tinjauan pustaka tinjauan pustaka*. *Convention Center di Kota Tegal*, 4(80), 4.
- Sutrisno. (2019). *Faktor mempengaruhi motivasi*. 117. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19783_2_BAB_II.pdf

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia (Arpilog)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Bin Thahir, Ali. "Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Kitab Sirah An-Nabawiyyah Li Ibni Hisyam", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
Publication 2%
- 2** Gadavi, Muamar. "Strategi Peningkatan Kinerja SDM Melalui Perilaku Ta'Awun, dan Work Passion, Serta Islamic Leadership Pada PT Astra Motor Ngaliyan Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication 2%
- 3** Hendra Hadiwijaya. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan)", Open Science Framework, 2017
Publication 2%
- 4** Mardalena. "Pengantar Manajemen", INA-Rxiv, 2018
Publication 1%

5	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
6	Nita Ariyani, Ardian Prima Putra, Purwanto Purwanto. "Pengaruh Profitabilitas dan Investment Opportunity Set terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi", UMMagelang Conference Series, 2024 Publication	1 %
7	Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	1 %
8	Didit Darmawan. "PERANAN MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA", INA-Rxiv, 2018 Publication	1 %
9	fayola issalillah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", INA-Rxiv, 2019 Publication	1 %
10	Dian Puteri Ramadhani, Indira Rachmawati, Cahyaningsih, Nidya Dudija et al. "Acceleration of Digital Innovation &	1 %

Technology towards Society 5.0", Routledge,
2022

Publication

11

Remantis Hartati, Febsri Susanti. "PENGARUH KETIDAKPUASAN KONSUMEN, KARAKTERISTIK KATEGORI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PERPINDAHAN MEREK DENGAN KEBUTUHAN Mencari VARIASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CV. MAX-INDO PADANG", Open Science Framework, 2019

Publication

12

HOSRA AFRIZONI. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN", INA-Rxiv, 2019

Publication

13

Rosalina, Rita. "Peran Triple Bottom Line Dalam Memediasi Hubungan Antara Good Corporate Governance Terhadap Firm Value (Studi Kasus Pada Perusahaan Indeks Saham Kompas 100 Tahun 2020-2022)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

14

NIKEN PROBONDANI ASTUTI, nurlaely razak. "ANALISIS PERILAKU MASYARAKAT DALAM PENGGUNAAN KARTU KREDIT SYARIAH DI MAKASSAR", INA-Rxiv, 2018

Publication

1 %

1 %

1 %

1 %

15	futriyani. "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan", INA-Rxiv, 2019 Publication	1 %
16	Submitted to Anglia Ruskin University Student Paper	1 %
17	R. Iqbal Robbie, Ali Roziqin, Shannaz Mutiara Deniar, Ardik Praharjo, Kenny Roz. "Environmental Issues and Social Inclusion in a Sustainable Era", Routledge, 2023 Publication	1 %
18	Surya Akbar. "DETERMINASI DISIPLIN, KOMPENSASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", INA-Rxiv, 2019 Publication	1 %
19	Yanne Aldi, Febsri Susanti. "PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH PADANG", INA-Rxiv, 2019 Publication	1 %
20	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
21	Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023	1 %

Publication

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%