

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

Nafisa Dyah Ayu Andharini Hidayatullah^{1,*}, Henik Prayuginingsih², dan Annisa Nurina Aulia³

¹ Universitas Muhammadiyah Jember1; nafisadyah1320@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jember2; henikprayuginingsih@unmuhjember.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v2i3.301>

*Correspondensi: Nafisa Dyah Ayu

Andharini Hidayatullah

Email: nafisadyah0320@gmail.com

Published: Mei, 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

model.

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Mendasar pada hal tersebut maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui : (1) tingkat motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan di Perumda kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember; (2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember. Penelitian menggunakan metode deskriptif analitik. Sampel penelitian berjumlah 50 orang, terdiri dari 30 orang karyawan pabrik dan 10 orang karyawan kantor, serta 20 orang karyawan pengolahan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) skor tingkat motivasi sebesar 3,849 kategori tinggi; skor pelatihan sebesar 4,095 kategori tinggi; skor kinerja karyawan 3,902 kategori tinggi. (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 78,50%; pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,001%; motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 62,3% sedangkan 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan di dalam

Keywords: analisis jalur ; kinerja; motivasi; pelatihan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia serta selalu memberikan motivasi pada karyawannya agar dapat mencapai kinerja sesuai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik, (2014) kinerja adalah keterampilan atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi, dalam melakukan fungsi, tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan operasional perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kaswan, (2016) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Menurut Maharani, (2019) karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan kualitas SDM. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora 2001).

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan (J.S Hasibuan, 2019). Menurut Jufrizen, (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Menurut Noor, (2013) motivasi ialah harapan atau dukungan dari luar atau didalam diri seseorang dalam menjalankan kegiatan dalam mencapai sasarannya. Motivasi salah satu hal yang penting karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) tingkat motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember; (2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada. Penelitian ini juga menggunakan metode survei, penelitian survei biasanya digunakan dalam penelitian deskriptif karena penelitian deskriptif menentukan dan melaporkan keadaan yang ada menurut kenyataan dengan pengukurannya. penelitian

Desain Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember Kebun Gunung Pasang yang beralamat di Dusun Krajan, Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68153. Proses penentuan lokasi penelitian dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu; (1) observasi; (2) wawancara, dan (3) dokumentasi.

Populasi, Sampel, Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Kelebihan menggunakan total sampling yaitu lebih efisien dalam arti menghemat biaya, waktu dan tenaga. Kekurangan menggunakan total sampling penyajian wilayah sangat kecil.

Tabel 1. Penentuan Sampel Karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

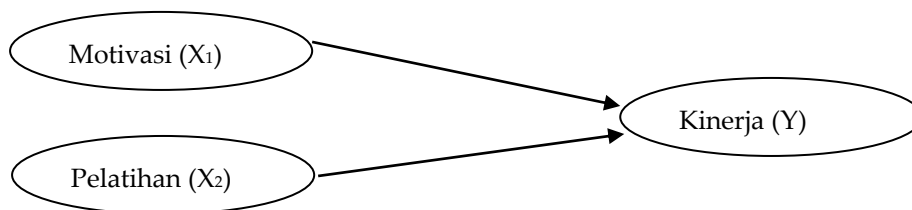
No	Bagian Karyawan	Populasi	Sampel
1.	Administratur	1	1
2.	Plt. Kepala Bagian Kantor	1	1
3.	Plt. Kepala Bagian Pabrik	1	1
4.	Asisten Kabag Pabrik	4	4
5.	Kasir Kebun & Juru Tulis	20	20
6.	Keamanan	3	3
7.	Kepala Kend/Mesin	5	5
8.	Mandor Gudang	5	5
9.	Mandor Pengolahan/Sortasi	10	10
	Jumlah	50	50

Sampel adalah yang mewakili populasi yang diteliti. Akibatnya, penelitian ini dilakukan pada subjek dari populasi yang lengkap. Arikunto (2011) dalam pernyataannya menyebutkan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, sebaiknya diambil semuanya sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah pesertanya banyak, dapat diambil dengan rate 10-15%, 20-25%, atau bahkan lebih. Tidak ada strategi sampling yang digunakan dalam penelitian ini karena seluruh karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember sebanyak 50 orang digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan pertama yaitu mengukur tingkat motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan digunakan skala Likert dengan skor antara 1 – 5. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS) skor 5 menunjukkan sangat setuju (SS).

Untuk menjawab tujuan ke-2 digunakan analisis jalur dengan menggunakan skema pada Gambar 1



Gambar 1. Alur Pikir penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

paling tertinggi dan rendah sehingga peneliti bisa memaknainya. Berikut adalah tabel indikator motivasi:

Tabel 2. Tingkat Motivasi, Karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

No	Pernyataan	Skor rata-rata
1.	Saya merasa perlu diberi imbalan berupa barang atau uang sebagai motivasi untuk terus kontribusi dalam perusahaan	3,58
2.	Kondisi atau lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja bagi para karyawan	3,36
3.	Fasilitas kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi untuk bekerja	3,48
4.	Saya merasa instansi perlu memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi	3,16
5.	Saya merasa perlu diberi <i>reward</i> dari atasan agar bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	3,38
6.	<i>Reward</i> dari atasan terhadap hasil pekerjaan saya dapat memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih baik.	3,4
Nilai skor rata-rata		3,4

Sumber: Analisis data primer (2023).

Berdasarkan Tabel 2 skor pada indikator motivasi yang paling tinggi sebesar 3,58 yaitu pada pertanyaan pertama. Sebagian besar karyawan merasa perlu diberi imbalan berupa barang atau uang sebagai motivasi untuk terus berkontribusi dalam perusahaan dan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang dibebani. Skor yang paling rendah pada indikator motivasi sebesar 3,16 yaitu

pada pertanyaan keempat. Sebagian besar karyawan juga merasa bahwa instansi perlu memberi imbalan kepada karyawan yang berprestasi hal tersebut karena manfaat *reward* selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Skor rata-rata pada indikator motivasi sebesar 3,4 artinya motivasi karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunungpasang Jember sebagian besar merasa motivasi mereka bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa barang atau uang.

Peneliti memiliki lima indikator pernyataan pelatihan yang akan ditanyakan kepada karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunungpasang Jember. Hasil dari pernyataan tersebut peneliti rata-rata untuk mengetahui tingkat pernyataan yang tinggi dan rendah sehingga peneliti bisa memaknainya. Berikut adalah tabel indikator pelatihan:

Tabel 3. Tingkat Pelatihan Karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

No	Pernyataan	Skor rata-rata
1.	Tujuan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan	3,72
2.	Penyampaian materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	3,54
3.	Metode pelaksanaan pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan	3,66
4.	Peserta yang mengikuti pelatihan memenuhi kualifikasi persyaratan pelatihan	3,32
5.	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan karyawan	3,44
Nilai skor rata-rata		3,5

Sumber: Analisis data primer (2023).

Berdasarkan Tabel 3 skor tertinggi pada indikator pernyataan pelatihan terdapat pada pertanyaan pertama yaitu sebesar 3,72, tujuan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan artinya karyawan merasa pelatihan yang dilakukan harus terkait dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Skor terendah dari indikator pelatihan adalah sebesar 3,32, peserta yang mengikuti pelatihan memenuhi kualifikasi persyaratan pelatihan agar pekerja sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, sehingga pengembangan sumber daya manusia akan lebih tepat sasaran. Namun sebagian karyawan merasa ada yang tidak sepakat dikarenakan faktor pendidikan terakhir mereka rata-rata sd, smp dan sma. Rata-rata skor pelatihan sebesar 3,5 artinya sebagian besar karyawan merasa sudah terampil dalam bidangnya dikarenakan mereka melakukannya sehari hari.

Peneliti memiliki lima indikator pernyataan kinerja karyawan yang akan ditanyakan kepada karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunungpasang Jember. Hasil dari pernyataan tersebut peneliti rata-rata untuk mengetahui tingkat pernyataan yang tinggi dan rendah sehingga peneliti bisa memaknainya. Berikut adalah tabel indikator kinerja karyawan:

Tabel 4. Tingkat Kinerja Karyawan Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

No	Pernyataan	Skor rata-rata
1.	Karyawan setia dalam bekerja dan mengurus serta membantu instansi	3,72
2.	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dalam mengerjakan tugasnya	3,54
3.	Karyawan jujur dalam melakukan tugas serta memiliki rasa tanggung jawab yang diberikan	3,62
4.	Karyawan disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	3,24
5.	Karyawan memiliki kreativitas dalam melaksanakan/menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	3,42
Nilai skor rata-rata		3,51

Sumber: Analisis data primer (2023).

Berdasarkan tabel 4 skor tertinggi pada indikator kinerja karyawan sebesar 3,72 karyawan merasa setia dalam bekerja dan mengurus serta membantu instansi, sebagian karyawan merasa karena mereka mendapatkan imbalan berupa barang atau uang sehingga karyawan merasa pantas untuk setia terhadap instansi. Skor terendah dari indikator pelatihan sebesar 3,24 karyawan disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, sebagian karyawan merasa belum bisa tepat waktu dikarenakan faktor eksternal dari instansi yakni dikarenakan jarak rumah yang cukup jauh, faktor lainnya sepeda motor terjadi kebocoran dll. Rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 3,51 artinya karyawan merasa kinerja mereka sudah baik.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

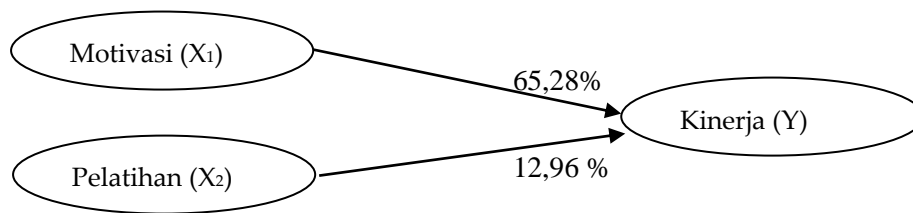
Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar (41,487) > nilai F_{tabel} (2,41) maka H_0 ditolak, artinya pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunungpasang Jember. Pada uji Adjusted R square bernilai 0,623 yang tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3% sedangkan 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di masukan di dalam model (Tabel 5)

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.251	.467		2.681	.010		
Motivasi	.723	.082	.808	8.873	.000	.928	1.078
Pelatihan	-.043	.108	-.036	-.396	.694	.928	1.078
F hitung				41.487	.000		
Adjusted R Square				.623			

Sumber: Data primer diolah (2023).

Selanjutnya, secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat didasarkan atas nilai *beta standardized coefficient* dan didapatkan hasil sebagaimana tertera pada Gambar 2 :



Gambar 2. Pengaruh Parsial Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perumda Kahyangan

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

Berdasarkan nilai *beta standardized coefficient* sebesar (0,808) berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,808) \times (0,808) \times 100\% = 65,28\%$. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tinggi karena didukung oleh beberapa indikator, yaitu: (1) karyawan merasa perlu diberi imbalan berupa barang atau uang sebagai motivasi untuk terus berkontribusi dalam perusahaan dan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang dibebani, (2) fasilitas kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan motivasi untuk bekerja hal tersebut membuat karyawan merasa jika fasilitas sangat membantu untuk menunjang pekerjaan para karyawan, dan (3) karyawan merasa perlu diberi *reward* dari atasan agar bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut karena manfaat *reward* selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan.

Pengaruh positif motivasi dan pelatihan juga sesuai dengan penelitian Sinaga & Normi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. Hasil penelitian motivasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mitaria (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Kuat. Yasmin (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. Hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (persero) Pontianak.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember

Berdasarkan nilai *beta standardized coefficient* sebesar (-0,036), maka dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar $(-0,036) \times (-0,036) \times 100\% = 12,96\%$. Nilai signifikansi sebesar $0,694 > 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif pelatihan berarti meskipun tingkat pelatihan rendah namun kinerja karyawan tinggi. Hal ini terjadi karena meskipun sudah lama tidak diadakan pelatihan namun karena pekerjaan sudah dilakukan

secara rutin sehari-hari maka karyawan sudah terampil dan dapat melakukan pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing dengan baik sehingga kinerjanya menunjukkan kategori tinggi.

Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti, dkk (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk), hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Siahaan (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan menyadari bahwa pelatihan dan motivasi sangat memberikan manfaat dan memberikan nilai yang positif untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah tujuan penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan di Perumda Kahyangan Kebun Gunung Pasang Jember tergolong kategori tinggi dengan rincian skor 3,849 untuk motivasi, skor 4,095 untuk pelatihan dan 3,902 untuk skor kinerja karyawan.

Secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 65,28% dan signifikan pada taraf uji 5%, sedangkan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 12,96% namun tidak signifikan secara statistik. Secara bersama-sama motivasi dan pelatihan berpengaruh sebesar 62,3% sedangkan 37,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Masih ada keterbatasan pada penelitian ini, yakni pelatihan terakhir yang dilakukan Perumda adalah 5 tahun yang lalu sehingga jawaban responden didasarkan atas pengalaman pelatihan yang lalu, oleh karena itu disarankan untuk memperbaiki indikator pelatihan jika ada peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis. Saran lain adalah pengukuran kinerja sebaiknya dilakukan pada karyawan pada unit yang kinerjanya sejenis, karena kinerja karyawan admistrasi berbeda dengan karyawan bagian produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian*. Rev. VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriyanti, Anggita Ria, Hamidah Nayati Utami, and Mochammad Soe'oad Hakam. 2013. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 1(2): 158–67.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Makassar: Portal UCS Sulsellib.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah* Vol. 2 No.: 134–47.
- Jufrizen, Jufri. 2017. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan." *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1(3): 97–102.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cet. 3. Bandung:

Alfabeta.

- Maharani, Dewi. 2019. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka." *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan 14. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Mitaria, Jenni Tarigan dan. 2019. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9: 257–73.
- Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Edisi revi. Bandung: Alfabeta.
- Rini Sinaga, Siti Normi, Maludin Panjaitan. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan." *Ilmu Manajemen* 4: 17–24.
- Siahaan, Elisabet. 2015. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan." *Jurnal Agribisnis* 8: 14–26.
- Simamora, Bilson. 2001. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitable*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasmin. 2016. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak." *Jurnal Manajemen* 12: 694–700.