

Analysis Of Employee Performance PT.Tri Digi Fin

Seifal Rezaldin

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Alamat : Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

* Korespondensi penulis : seifalrezaldin@gmail.com

Abstract. *This research applies a qualitative descriptive method with the aim of describing and analyzing the issues found. This qualitative approach is based on collecting primary and secondary data. Primary data in this research was obtained through observation, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles relevant to this research. The data source in this research is interview transcripts obtained from a number of respondents called research informants. The informants were selected based on a certain method because their abilities or positions were deemed to be able to describe the problem that would be the object of research. There were four informants for this research, consisting of three general staff and one administrative staff. The main objectives of this research are to find out employee performance programs that have been implemented to improve PT Tri Digi Fin, find out about continuous training and development to improve their performance, and find out how employees improve their work performance. The results of this research show that respondents responded to the questions asked by researchers regarding employee performance. When interviewed by researchers, employees revealed that our program performance includes regular assessments based on KPIs (Key Performance Indicators) that help identify areas for improvement. This finding is reinforced by interview results which show that employees who cannot adapt to change or are open-minded to new ideas and improvements can perform less well in a dynamic environment.*

Keywords: *employees, performance, programs.*

Abstrak. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis isu-isu yang ditemukan. Pendekatan kualitatif ini berdasarkan pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian sebelumnya, dan artikel yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan obyek penelitian. Informan dari penelitian ini berjumlah empat orang yang terdiri dari tiga staf umum, dan satu staf administrasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui program kinerja pegawai yang telah diterapkan untuk meningkatkan PT Tri Digi Fin, mengetahui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mengetahui cara karyawan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai kinerja pegawai. Saat diwawancarai oleh peneliti, para pegawai mengungkapkan bahwa program kinerja kami mencakup penilaian rutin berbasis KPI (Indikator Kinerja Utama) yang membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pegawai yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan atau berpikiran terbuka terhadap ide-ide baru dan perbaikan dapat memiliki kinerja yang kurang baik dalam lingkungan yang dinamis.

Kata Kunci: kinerja; pegawai; program.

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional.

Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. investasi dalam pengembangan sumber daya manusia akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi. Penelitian Monalis et al (2020) menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikutip dari website online (accurate.id) Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Tri Digi Fin yang merupakan perusahaan Fintech P2P Lending yang terdaftar dan resmi berizin usaha di OJK, yang menghubungkan para Pendana dengan Perusahaan atau Perorangan yang membutuhkan pinjaman. Menawarkan alternatif pinjaman secara inovatif, aman, serta tingkat imbal hasil yang menarik untuk para Pendana. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada PT Tri Digi Fin, peneliti menemukan adanya masalah pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Nilamsari, 2018), penelitian kualitatif ialah penelitian yang berdasarkan latar belakang alamiah dengan tujuan menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. (M. R. Fadli, 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam mengenai individu, kelompok, maupun organisasi dan sebagainya dalam waktu tertentu yang memiliki tujuan untuk mendapatkan deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah objek dengan menghasilkan data yang selanjutnya akan dianalisis melalui prosedur perolehan data yaitu dari wawancara, observasi, dan arsip (Abdussamad, 2021).

2. Sumber Data dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan objek penelitian (Wekke, 2019). Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau *key* informan dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu pegawai bagian umum yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang lingkungan kerja yang ada di PT Tri Digi Fin.

Pada teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan metode pengambilan sampel purposive sampling. Menurut (Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, 2015) Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu, purposive sampling merupakan metode sampling di mana peneliti memilih sampel yang cocok dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menanggapi kasus penelitian (Lenaini, 2021).

Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak empat sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Sampel tersebut merupakan karyawan dari PT Tri Digi Fin yang terdiri dari empat pegawai PT Tri Digi Fin. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak empat sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data-data dari lapangan. Dari sebuah penyelidikan akan dihimpun data-data utama dan sekaligus data tambahannya. “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Sedangkan data tertulis, foto, dan statistik adalah data tambahan” (Moleong, 2018:157).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang benar maka peneliti akan mendapatkan data-data yang memenuhi standar.

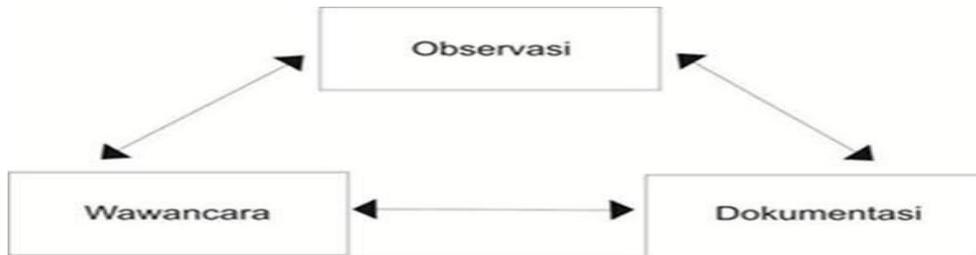
4. Teknik Keabsahan Data

Dalam uji keabsahan data ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Wiersma bahwa triangulasi adalah suatu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi pengumpulan data sebagai pengecekan keabsahan data.

Triangulasi sumber adalah proses pengujian untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber data (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data

yang diberikan oleh beberapa pegawai pada bagian yang bersangkutan sehingga terdapat kesesuaian atau kesamaan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa dibawah berikut ini:



Gambar 1. Sketsa Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Unit Analisis dan Lingkup Penelitian

Penelitian ini dapat dilakukan dengan baik, maka peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan proses pengumpulan data dan tahapan penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan deskripsi secara tepat. Adapaun partisipan pada penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yaitu tiga pada bagian umum dan satu orang pada bagian administrasi.

2. Deskripsi Partisipan

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di PT Tri Digi Fin.

Tabel 1. Data Partisipan

No	Partisipan	Lama Bekerja	Jabatan
1.	Partisipan A	6 Tahun	Staff Administrasi
2.	Partisipan B	6 Tahun	Staff Umum
3.	Partisipan C	8 Tahun	Staff Umum
4.	Partisipan D	5 Tahun	Staff Umum

Sumber : Oleh Peneliti (2023)

3. Hasil data

Program kinerja adalah proses yang melibatkan pengidentifikasian tujuan, penentuan standar kinerja, pengembangan rencana tindakan, dan penentuan indikator evaluasi untuk mengarahkan dan mengelola kinerja individu, tim, atau organisasi secara efektif. Berdasarkan hasil observasi Program kinerja pegawai sudah diberlakukan contohnya seperti seperti mengadakan *engagement employee*, *training employee*, dan *coaching employee*. Hasil observasi tersebut sejalan dengan jawaban partisipan pada wawancara. Partisipan juga menjelaskan lebih lanjut apa saja program kinerja pegawai yang ada di PT Tri Digi Fin.

Keterampilan kerja sangat dibutuhkan bagi tenaga kerja maupun perusahaan yang akan membangun bisnis. Sebagian besar orang akan mencari keterampilan kerja justru setelah terjun ke dalam dunia kerja. Meski begitu adapula yang sudah menyiapkan sebelum mencari pekerjaan.

4. Pembahasan Data

Program kinerja adalah serangkaian kebijakan, praktik, dan inisiatif yang dirancang oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengelola, meningkatkan, dan mengukur kinerja karyawan. Program kinerja dapat membantu meningkatkan produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan. Selain itu, program yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dari hasil wawancara pada poin 1 diketahui bahwa Secara keseluruhan, dari pernyataan-partisipan tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa PT Tri Digi Fin memiliki program kinerja yang beragam, termasuk pengukuran kinerja, pelatihan, dan bimbingan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas dan efisiensi.

Meningkatkan keterampilan adalah proses yang melibatkan usaha dan pembelajaran untuk mengembangkan atau memperbaiki kemampuan, pengetahuan, atau kompetensi seseorang dalam suatu bidang tertentu. Meningkatkan keterampilan dapat memberikan banyak manfaat, termasuk meningkatkan peluang karir, efisiensi kerja, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang lebih besar dalam berbagai bidang kehidupan. Itu juga merupakan upaya berkelanjutan karena dunia terus berubah, dan kemampuan untuk beradaptasi dan memperbarui keterampilan menjadi semakin penting.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan Secara keseluruhan, partisipan-partisipan ini menunjukkan bahwa organisasi berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan pegawai dengan berbagai cara, termasuk pelatihan formal, mentoring, sertifikasi, dan dorongan untuk

pengembangan pribadi yang berkelanjutan. Pendekatan yang beragam ini dapat membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meningkatkan kinerja adalah proses atau upaya untuk meningkatkan hasil atau pencapaian dalam konteks pekerjaan atau aktivitas tertentu. Ini bisa berlaku untuk individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan kinerja adalah perjalanan berkelanjutan, dan tidak selalu tentang bekerja lebih keras, tetapi lebih tentang bekerja dengan lebih cerdas dan efisien. Ini melibatkan upaya yang konsisten untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan, mengembangkan keterampilan, dan mencapai hasil yang lebih baik.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan Secara keseluruhan, PT Tri Digi Fin telah menggabungkan elemen-elemen seperti pengembangan diri, kolaborasi, komunikasi yang kuat, dan pendekatan berbasis kompetensi dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang beragam ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan dan hasil yang lebih baik.

(Harlofida 2017) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Dengan demikian pegawai atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut akan melihat Kesejahteraan yang bagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, apabila menguntungkan baginya maka dengan sendirinya kepuasan kerja pegawainya dapat terlihat. Pengertian kepuasan (Fauzi 2018; Garaika 2019) kerja adalah Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Andana Hogantara 2015) Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, hubungan kerja), struktur, dan desain pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan :

1. PT Tri Digi Fin memiliki program kinerja yang komprehensif yang mencakup berbagai kebijakan, praktik, dan inisiatif. Program ini dirancang untuk mengelola, meningkatkan, dan mengukur kinerja karyawan dengan langkah-langkah seperti pengukuran kinerja yang teliti, pelatihan yang relevan, dan bimbingan yang diperlukan. Kehadiran beragam aspek dalam program ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.
2. PT Tri Digi Fin memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya meningkatkan keterampilan pegawai. Mereka telah mengambil berbagai langkah konkret untuk mendukung perkembangan keterampilan, termasuk pelatihan formal, mentoring, sertifikasi, dan mendorong pengembangan pribadi yang berkelanjutan.
3. PT Tri Digi Fin memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menganggap ini bukan hanya sebagai tugas sehari-hari, melainkan sebagai perjalanan berkelanjutan yang melibatkan berbagai elemen penting. Pendekatan mereka mencakup pengembangan diri individu, kolaborasi antar tim, komunikasi yang efisien, dan fokus pada kompetensi.

REFERENSI

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Kinerja Pegawai*. July, 1–23.
- Angel. (2018). Tinjauan Tentang Kinerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5–15.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2018). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>

- Fitri, R., Marnis, & Ganarsih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 291–307. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Flippo. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Goldman, A., Reid, J., & Rothman, L. S. (2020). Identification of electric quadrupole O2 and N2 lines in the infrared atmospheric absorption spectrum due to the vibration-rotation fundamentals. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 170–177.
- Nilamsari, N. (2018). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Wacana*, 13(2), 177–181.
- Notoatmodjo, S. (2021). *Metodologo Penelitian Kesehatan*. 144.
- Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, M. K. T. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Ramli, A. H., & Maniagasi, E. T. (2018). Kinerja Karyawan RSUDDOK II di Jayapura. *Seminar Nasional Cendekiawan Ke 4 Tahun 2018*, 4(1), 805–810.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- S, A., H Kara, M., K, A., & Sabri AR, M. (2019). Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Diskursus Islam*, 5(2), 384–400. <https://doi.org/10.24252/jdi.v5i2.7300>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safitri, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1, 1044–1054.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.

- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Theodora, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.