

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Khoirul Arifin*, Kusuma Chandra Kirana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

*Correspondence email: irularifin0654@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan. Metode penelitian kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini dengan data dari sample jenuh yang artinya semua karyawan dijadikan sample dengan jumlah responden sebanyak 70, dengan bantuan program spss 26. Uji sebagai pengukur kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji asumsi klasik, regresi linier berganda. Penelitian didapatkan hasil yaitu budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif, pelatihan tidak memberi positif terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif, dan pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan secara serempak. Kesimpulan Dari uji t menunjukkan bahwa Pelatihan tidak memberi pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari uji t Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan tidak mempunyai pengaruh positif. Dari uji t diatas Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan, serta seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian ini berpengaruh simultan signifikan.

Kata kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Prestasi Kerja Karyawan

Abstract. This research has a purpose to determine the extent of training, organizational culture, intrinsic motivation on the work performance of employees of PT. United Tractors Site Sungai Danau South Kalimantan. In this study using quantitative research methods. The data used in this study is a saturated sample which means that all employees are sampled with a total of 70 respondents, with the help of the SPSS 26 program. The tests used are validity and reliability tests to measure data quality, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing. The results of this study can be seen that training does not have a positive effect on employee performance, organizational culture does not have a positive effect on employee performance, intrinsic motivation has a positive effect on employee performance, and training, organizational culture, intrinsic motivation together have a significant positive effect on work performance. employees of PT. United Tractors Site Sungai Danau South Kalimantan. Conclusion From the t test shows that training does not have a positive effect on employee work performance, from the t test results organizational culture does not have a positive effect on employee performance, from the t test above, intrinsic motivation has a significant effect on employee performance, training, organizational culture, motivation Intrinsic to Employee Performance has a significant simultaneous effect on employee performance at PT. United Tractors Site Sungai Danau South Kalimantan

Keywords : Training, Organizational Culture, Intrinsic Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pentingnya peran dari sumber daya manusia yaitu guna memastikan efisiensi keterampilan manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kaitannya dengan hal ini, sumber daya manusia ialah unsur krusial dari perusahaan dalam hal tujuan (Haris, n.d.) Demikian dengan halnya PT. United Tractors berupaya meningkatkan kinerja karyawan. karyawan perlu melakukan berbagai pelatihan dan pengembangan yang sangat baik, dilakukan di tingkat cabang maupun pusat. PT. United Tractor yakni anak perusahaan PT Astra (Astra International Tbk), usaha ini bergerak dibidang distributor alat berat yang memiliki produk semacam scania, UD Trucks, dan komatsu. PT ini termasuk bisnis terkemuka dan terbesar di Indonesia dngan jangkauan layanan jaringannya hingga bermacam sektor dan industri.

Prestasi kerja yakni hasil yang individu capai terkait pelaksanaan tugas untuk mendapatkan hasil yang telah ditetapkan menurut standar kriteria. Mengetahui bahwa peran karyawan pada perusahaan sangatlah krusial, maka perlunya perhatian lebih pada karyawan dalam kaitannya dengan mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif (Ayu, 2015). Pemberian perhatian pada karyawan ini adalah strategi untuk menghadapi persaingan agar mencapai sasaran, dengan demikian mengharuskan perusahaan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ini dapat melalui pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan. Pelatihan ialah upaya guna menghilangkan atau mengurangi kesenjangan antara output pekerjaan yang perusahaan kehendaki dengan output pekerjaan berdasarkan kemampuan karyawan. Perusahaan menghendaki semua karyawan yang diberi pengembangan dan pelatihan skala prioritas, dengan tujuan pemberian pelatihan ini dapat bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan (Noviantoro, 2009). Hal tersebut juga dapat bermanfaat untuk perusahaan, karena perusahaan

dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi pekerjaannya yang dapat mengembangkan tujuan perusahaan agar semakin berkembang.

Perusahaan dalam berkembang, tentunya menghadapi beberapa persoalan, salah satunya yaitu bagaimana perusahaan dapat menciptakan seorang karyawan yang baik sehingga dapat menjalankan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Budaya organisasi yakni sebuah nilai yang semua anggota organisasi anut sehingga karyawan dapat mampu memahami karakteritik bertindak sebagai mana yang budaya organisasi harapkan. Perusahaan yang baik menciptakan budaya organisasi untuk memotivasi karyawan supaya berkinerja optimal. Selain itu budaya organisasi termasuk pula faktor yang bisa menjadikan kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat (Ichsan & Nasution, 2020). Budaya organisasi yang kuat akan memungkinkan orang merasa akan termotivasi untuk berkembang dan memperbaiki diri. Kurangnya motivasi yang dihadapi oleh kebanyakan pekerja mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan (Annur, 2014), jika seseorang berhasil untuk mencapai motivasi maka cenderung untuk terus termotivasi.

Menurut (Sa'diyah & Endratno, 2013) Motivasi intrinsik yakni suatu motivasi yang memiliki fungsi tanpa dipengaruhi oleh luar, dimana telah ada dorongan dalam diri individu untuk bertindak, atau suatu yang datang dari diri seseorang untuk mendorong kinerja yang ada dalam diri pekerja. Atau secara ringkasnya, motivasi intruksik berasal dari pekerja, baik memberikan harapan positif ataupun untuk memenuhi kebutuhan dalam pencapaian tujuan tertentu. Hal ini membuat karyawan sadar akan tanggung jawab pekerjaannya sehingga karawan terdorong untuk semangay menyelesaikan pekrjaannya dengan baik. Oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang baik untuk memberikan kinerja yang lebih optimal ke depannya.

METODE

Penelitian ini akan mempergunakan kuantitatif untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel dengan pengumpulan data yang diperoleh dengan metode survey dan disebar menggunakan gogle form. Dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas dependen (Y) prestasi kerja karyawan dan 3 variabel terikat independen (X) adalah pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi intrinsik (X3). Karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan sebanyak 70 karyawan dijadikan populasi penelitian ini. Sample yang digunakan yaitu sample jenuh yang yang dimana tekniksampling diambil dari seluruh anggota populasinya, karena banyaknya karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan sebanyak 70 karyawan tidak terlalu banyak maka semua populasi diambil dan dijadikan sample. Pelaksanaan penelitian di PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan. Data primer di sini yaitu pengumpulan data jawaban responden menggunakan kuesioner atau angket, daftar pertanyaan yang sudah lebih dulu disiapkan serta disebar melalui google form. Kemudian daftar pertanyaan tersebut diperoleh peneliti untuk mendapatkan data pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan. Pelaksanaan penelitian di PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan 72275. Uji Kualitas Data dipergunakan dalam konteks ini.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13374210
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.067
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah

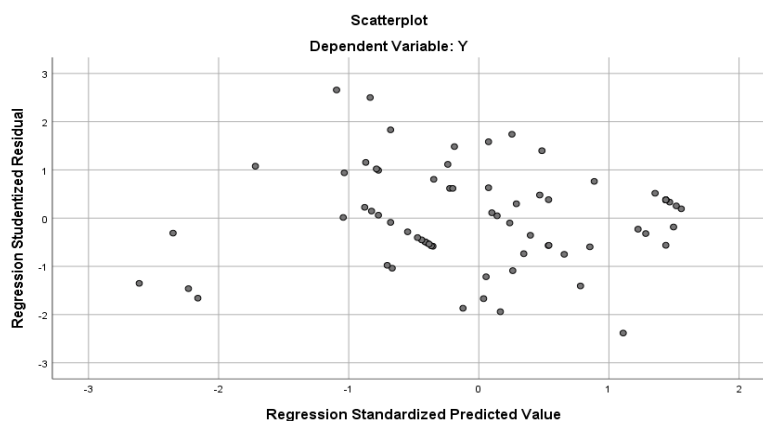
Tabel 2 menjelaskan bahwa data didapat signifikansi senilai $0,200 > 0,05$ jadi didapatkan kesimpulan yaitu terdistribusi normalnya data tersebut. Hal ini sesuai akan p-plot yang memperlihatkan pula bahwa terdistribusi normal model regresi. Tabel 3 menunjukkan bahwa tolerance variable pelatihan (X1) senilai $0,316 > 0,10 (>0,1)$ dengan VIF $3,169$ atau kurang dari $0,10 (<0,1)$, variabele budaya organisai (X2) yaitu $0,183 > 0,10 (>0,1)$ dengan VIF bernilai $5,454 < 0,10 (<0,1)$, dan variable motivasi intrinsik $0,154 > 0,10 (>0,1)$ dengan VIF bernilai $6,482 < 0,10 (<0,1)$, oleh karenanya bisa disimpulkan bahwa permasalahan multikolinearitas tidak timbul. Sedangkan Gambar 1 didapat sebaran

titiknya acak, tidak mengumpul dibawah dan diatas saja, maka kesimpulannya yaitu masalah heterokedastisitas tidak timbul.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.019	2.154		4.188	.000		
X1	-.098	.066	-.177	-1.492	.140	.316	3.169
X2	.063	.096	.102	.659	.512	.183	5.454
X3	.646	.123	.888	5.235	.000	.154	6.482

Sumber: Data diolah



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 juga menjelaskan perolehan persamaan regresi yaitu: $Y = 9,019 - 0,098B1 + 0,63B2 + 0,646 B3 + e$. Analisis dari persamaan tersebut, adalah:

1. Konstanta a senilai 9,019 menyatakan pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik bernilai nol maka prestasi kerja kerrja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan sebesar 9,019.
2. Koefisien regresi X1 = -0,098 menyatakan tiap bertambahnya variable pelatihan maka akan meningkatkan prestasi kerja kerrja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan sebesar -0,098.
3. Koefisien regresi X2 = 0,063atau tiap bertambahnya variable budaya organisasi menjadikan prestasi kerja kerja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan nnaik sebesar 0,063.
4. Koefisien regresi X3 = 0,066 menunjukkan tiap bertambahnya variable motivasi intrinsik maka menjadikan efisiensi kerja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan naik sebesar 0,647.

Sementara hasil pengujian secara parsial pada Tabel 3, dapat dijelaskan yaitu:

- a. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variable pelatihan (X1) dapat dibuktikan dengan signifikasi dengan nilai $0,140 > 0,05$ dengan t senilai -1,492. Jadi bisa didapatkan kesimpulan yaitu pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Artinya bertambah tingginya tingkat pelatihan maka prestasi yang didapatkan karyawan juga akan bertambah tinggi.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerjaa Karyawan. Variabel Budaya Organisasi (X2) dapat dibuktikan dari signifikasi senilai $0,512 > 0,05$ dengan t senilai 0,659. Jadi bisa didapatkan kesimpulan yaitu budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.
- c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi intrinsik (X3) dapat dibuktikan melalui signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$ dengan nilai t 5,235. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan yakni motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.996	3	252.999	53.153	.000 ^b
	Residual	314.147	66	4.760		
	Total	1073.143	69			

Sumber: data olahan

Tabel 4 uji F didapatkan F hitung senilai 53,153 serta sig dengan nilai $0,000 < 0,05$ didapat simpulan yaitu variable pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap variable Y prestasi kerja. Sedangkan Tabel 5 menunjukkan adjusted R Square bernilai 0,694. Oleh karenanya data tersebut bisa didapatkan kesimpulan yaitu variable independen pelatihan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.694	2.18170

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi intrinsik (X3) terhadap prestasi kerja (Y) PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan berpengaruh secara serempak. dengan melihat koefisien determinasi R square sebesar 0,707. Sehingga terdapat variabel terikat sebesar 70,7% dan sisanya dipengaruhi variabel lain (Hermuningsih & Kreistianawati, 2016) dikutip dalam jurnal (Hendra, 2020).

SIMPULAN

1. Hasil uji t variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan tidak berpengaruh positif.
2. Hasil uji t variabel Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan tidak berpengaruh positif.
3. Hasil uji t variabel Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan berpengaruh signifikan.
4. Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. United Tractors Site Sungai Danau Kalimantan Selatan mempunyai pengaruh simultan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Adinata, U. W. S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung, 9(2), 136–157.
- Allail, R., & Purnama, R. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 17(1), 32–38.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. 2019. Uji Validitas Reabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179–188.
- Annur, Zul Fadhli. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Pt Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. 1(2), 1–12.
- Arfah, A. 2019. Pengaruh kemampuan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2.
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. 2019. The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 105–129.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. 201). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3(3), 70. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>

- Ayu, N. P. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Daihatso Kediri. 3.
- Cahyana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I. G. A. S. W. M. U. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Djaitun, S., Margono, A., & Irawan, B. 2017. Pengaruh faktor budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perhubungan provinsi Kalimantan timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 582–595. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/487>
- Djan, I., & Adawiyah, S. R. 2021. Influence of Culture Work and Motivation Achievement of the Creativity Employees Manado State University. *Technium Social Sciences Journal*, 17, 235–243.
- Emita, I., & Sukrisno Sugeng, I. 2021. The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 83–89.
- Fariadi. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Barru. 1(1), 28–34.
- Feidy Ch. Worotitjan1, Adolfina2, M. D. W. 2017. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Privinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 441–452.
- Fikriani, D. 2020. Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2).
- Haris, A. (n.d.). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. 2(3), 56–74.
- Hasanah, A. S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Wahana Sentra Artha Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 43–54. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT . Taspem Kantor Cabang Utama Medan. 3(2), 459–466.
- Kadir, A. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2), 151–159. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.210>
- Kusuma Chandra Kirana, Nurita Dewi Setyawati, I. S. K. 2021. Memperkuat Ocb: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik: Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 354–363.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lupita, R. 2015. Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Mertayadnya. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10, 43–58.
- Mustikaningsih, Y. S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen OrganisasiI dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. 29(1).
- Normansyah. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asaha. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 45–55.
- Nurul Hasanaha, S. A. K. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 137-146 <Http://Jurnal.Unsil.Ac.Id/Index.Php/Jem> ISSN 2477-2275 (Print), 3(November), 137–146.
- Paais, M. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Ix Maluku Dan Maluku Utara. Universitas Kristen Indonesia Maluku, 11(1), 30–40.

- Piay, A. V. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Productivity*, 2(6), 444–448.
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 13–27.
- Potu, J., Lengkong, V., & Trang, I. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rahaman, M. A., & Md. Sayed Uddin. 2022. The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. 9(2), 255–260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255>
- Rantesalu, A., Mus, A. R., Mapparenta, & Arifin, Z. 2018. The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Journal of Research in Management*, 1(3), 8–14. <https://doi.org/10.32424/jorim.v1i3.34>
- Sa'diyah, C., & Endratno, H. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Pt Pelita Satria Perkasa Sokaraja. 69(2009), 74–85.
- Selfira Rizqi Nursyahputri1, H. R. S. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) Selfira. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238–247.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. 2020. The Influences of Organizational Culture , Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. 25–36.
- Wicaksono. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. 5(1), 220–237.
- Widiantari, A., & Santoso, R. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 82–94. <http://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/download/750/727>