

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Pt Alfamart

Reinaldi Nur Putra Raharja^{1*}, Muhammad Halim Maimun²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan menganalisis meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan kompetensi di mediasi oleh motivasi kerja pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan jawaban yang diukur melalui perhitungan dan membuktikan hipotesis yang diberikan. Adapun analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Kabupaten Rembang dengan jumlah responden 250 orang karyawan. Hasil yang didapatkan setelah serangkaian analisis dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z, Kompetensi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja generasi Z, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja generasi Z, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja generasi Z.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja*

Copyright (c) 2025 Reinaldi Nur Putra Raharja

✉ Corresponding author :

Email Address : b100210066@student.ums.ac.id, mhm160@ums.ac.id

PENDAHULUAN

“Generasi Z adalah kelompok yang istimewa dan menyimpan potensi luar biasa. Di Indonesia, mereka lahir di tengah krisis ekonomi yang berat, sehingga menghadirkan tantangan tersendiri bagi orang tua dalam mendidik generasi pasca-milenial ini. Umumnya, Gen Z mencakup individu yang lahir antara pertengahan hingga akhir 1990-an hingga awal 2010-an. Kecemasan yang dihadapi orang tua, tanpa disadari, berkontribusi pada pembentukan karakter Gen Z. Tumbuh di tengah situasi resesi memberi perlindungan lebih kepada mereka, membuat mereka seringkali merasa cemas jika keadaan tidak sesuai dengan harapan”.(Sakitri, 2021).

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek yang harus perhatian dalam pelaksanaan pekerjaan

adalah pencapaian kinerja yang baik. “Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja dan kompetensi individu. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan generasi Z. Organisasi perlu memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, karena hal ini menjadi kunci dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing”.

“Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya”. Ini merupakan karakteristik dasar yang mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak, serta kemampuan seseorang untuk mempertahankan kinerja dalam jangka waktu tertentu. Dari karakteristik ini, dapat ditentukan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang menggambarkan kinerja yang diharapkan, serta mengelompokkan kinerja karyawan ke dalam kategori tinggi atau di bawah rata-rata.

“Pelatihan adalah suatu aktivitas sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap melalui pengalaman belajar, dengan tujuan meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam bidang tugas mereka. Oleh karena itu, pelatihan sangat dibutuhkan agar keahlian karyawan dapat mendukung kinerja mereka. Perusahaan pun menyediakan pelatihan untuk memperbaiki kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka emban” (Lestari & Afifah, 2020).

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Generasi Z. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan fakta bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya mempertahankan eksistensinya, perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam kompetisi, yang dapat dicapai melalui penerapan pelatihan kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau peran tertentu, didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan, serta didukung oleh tindakan yang diperlukan dalam profesi tersebut. Menurut Lubis et al. (2019), “kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan benar dan unggul, yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan tindakan yang dimilikinya”.

Kompetensi sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu. “Kompetensi ini seharusnya diakui secara formal, sehingga pegawai di suatu instansi dapat difasilitasi dalam pengembangan

kemampuannya". Dalam beberapa tahun terakhir, kompetensi menjadi semakin populer di kalangan perusahaan besar dengan berbagai keuntungan, antara lain:

1. "Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Menjadi alat dalam proses seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Menjadi dasar bagi pengembangan sistem remunerasi.
5. Memudahkan proses adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi".(Rahmadhani,

2022)

Pelatihan Kerja

"Pelatihan, di sisi lain, adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap individu. Pengembangan mencakup persiapan individu untuk menghadapi tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi" (Suryani et al., 2023).

"Dessler menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar kepada karyawan baru atau yang sudah ada, agar mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong efektifitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan" (Oktavian, 2020). Proses pelatihan mencakup pengajaran pengetahuan dan keterampilan tertentu serta pembentukan sikap yang dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja Karyawan

"Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok di dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta tetap berpegang pada norma-norma etika" (Setiawan et al., 2021)

"Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan, karena sangat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh perusahaan. Kinerja ini dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas" (Karina et al., 2020)

Seorang karyawan seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk dapat berkontribusi secara efektif. Meskipun kesediaan dan keterampilan hadir, hal itu tidak akan cukup tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang dihasilkan, sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini menjadikan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang tugasnya, yang tercermin secara langsung dari output yang dihasilkan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

Motivasi Kerja

“Motivasi kerja adalah pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Beberapa faktor yang bisa menjadi motivasi antara lain gaji yang menjanjikan, kepemimpinan yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan” (Jufrizen, 2021)

“Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting, karena ia memberikan energi untuk memaksimalkan seluruh potensi yang ada. Motivasi ini menciptakan keinginan yang tinggi, meningkatkan kebersamaan di antara karyawan, serta memungkinkan tercapainya tujuan bersama. Terdapat dua sisi motivasi: pertama, sisi pasif, di mana motivasi muncul sebagai kebutuhan yang mendorong tindakan; kedua, sisi aktif, di mana motivasi menjadi usaha positif yang menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal” (Organisasi et al., 2016)

“Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah semangat dan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sepenuh hati dan secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini dapat berasal baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti usaha, intensitas, dan ketekunan” (Nurfadllika & Adinata, 2023)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka, yang kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang terjadi secara objektif melalui angka. Prosesnya mencakup pengumpulan data, penghitungan, serta penafsiran hasil data tersebut.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), “populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari”. Dalam penelitian ini, populasi sasaran adalah karyawan Generasi Z di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berada di Rembang, Jawa Tengah. Sampel diambil sebagai bagian dari populasi yang dianggap mampu mewakili keseluruhan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, di mana penarikan sampel didasarkan pada tujuan penelitian dan berkaitan dengan pengumpulan data. Peneliti menetapkan kriteria khusus untuk sampel, yaitu: (1) usia 15-28 tahun, (2) sedang bekerja, dan (3) berdomisili di Jawa Tengah. Menurut Rahmadian (2012), “ukuran sampel sebaiknya berkisar antara 30 hingga 500”. Sementara itu, Anggraeni dkk. (2014) menyatakan bahwa “untuk penelitian deskriptif, jumlah responden minimum yang dibutuhkan adalah 50”. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 250 responden.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang langsung dikumpulkan oleh

peneliti di lapangan melalui responden, yaitu karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dari generasi Z yang berlokasi di Kabupaten Rembang, dengan jumlah responden sekitar 250 karyawan. Sementara itu, data sekunder mencakup referensi dari literatur, teks akademis, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder yang digunakan terkait dengan Variabel Independen, Variabel Intervening, dan Variabel Dependen, diambil dari jurnal-jurnal dan sumber lain yang relevan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (Susanti, Halin, dan Kurniawan, 2017), “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner ini mencakup pertanyaan mengenai data pribadi responden serta indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti.

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait fenomena sosial, pertanyaan dalam kuesioner dirancang menggunakan Skala Likert. Skala ini memiliki rentang 1-5 yang mencerminkan pendapat responden. Adapun rincian Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju		SS	5
Setuju	S	4	
Netral		N	3
Tidak Setuju	TS	2	
Sangat Tidak Setuju		STS	1

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui model persamaan struktural (Structural Equation Modeling - SEM) yang berbasis pada variance, yang lebih dikenal dengan sebutan Partial Least Square (PLS). “Metode PLS merupakan alat analisis yang sangat efektif, karena tidak memerlukan pengukuran data dengan skala tertentu, dapat digunakan pada jumlah sampel kecil, serta memungkinkan untuk konfirmasi teori” (Kusumawathi, Darmawan, dan Suryawardani, 2019). Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan adalah program Smart PLS Versi 3.0.

1. Evaluasi Model

a. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran atau outer model memiliki peran penting dalam menilai validitas variabel serta reliabilitas model. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai konsep uji validitas dan reliabilitas:

i. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana instrumen mampu mengukur hal yang ingin diukur. Suatu alat ukur dapat dianggap valid jika dapat secara tepat mengukur data yang dimaksud. Menurut Sugiyono (2012), “instrumen yang valid akan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2002), “validitas juga menunjukkan tingkat

kesahihan suatu instrumen” (Sitorus, 2019). Dalam penelitian ini, validitas terdiri dari dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

- a) “Uji validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor dari masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sebagian besar referensi menganggap bobot faktor sebesar 0,5 atau lebih sebagai indikasi validitas yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten” (Chin, 1998; Hair et al, 2010; Ghazali, 2008). Dalam penelitian ini, batas minimal yang diterima untuk loading factor adalah 0,5, dengan syarat nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk lebih besar dari 0,5.
- b) Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten berbeda satu sama lain. Model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal).

ii. Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen dapat diuji menggunakan berbagai metode. Beberapa metode uji reliabilitas meliputi test-retest, ekuivalen, dan konsistensi internal. Konsistensi internal sendiri memiliki beberapa teknik uji yang berbeda, antara lain uji split half, KR 20, KR 21, dan Alfa Cronbach. Namun, setiap metode memiliki kriteria tertentu untuk instrumen yang dapat diuji. Dalam analisis PLS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan Cronbach’s alpha dan composite reliability. Cronbach’s alpha berfungsi untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas suatu konstruk. Composite reliability biasanya lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk dengan ketentuan bahwa nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7, sekaligus nilai Cronbach’s alpha juga lebih besar dari 0,7.

iii. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolineritas dalam regresi, kita dapat melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF lebih kecil dari 0,1, maka tidak terjadi multikolineritas. Namun, jika VIF lebih besar dari 10 dan tolerance lebih kecil dari 0,1, maka terdapat indikasi terjadinya multikolineritas.

b. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Model struktural, atau yang dikenal sebagai inner model, berfungsi untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian model struktural dilakukan dengan menilai nilai R^2 (R-square), Goodness of Fit (GoF), dan koefisien jalur (path coefficient). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

i. Coefficient of Determinan (R^2)

Uji R Square bertujuan untuk menganalisis arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif. Selain itu, uji ini juga membantu memprediksi nilai variabel dependen saat terjadi peningkatan atau penurunan pada variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan 1, berarti variabel independen memiliki pengaruh yang sempurna terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai R^2 sama dengan 0, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel dependen.

ii. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengujian yang digunakan untuk menilai performa pengukuran model yang menggabungkan model pengukuran (outer model) dengan model struktural (inner model). Dalam analisis PLS, perhitungan Goodness of Fit dilakukan dengan menghitung Q^2 (Q-square). Q^2 berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai konversi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. Nilai Q^2 berkisar dalam rentang yang dianggap menunjukkan kualitas yang baik dari model yang dibangun..

iii. Path Coefficient

"*Path Coefficient* adalah sebuah teknik analisis yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat yang melekat antar variabel, yang diatur berdasarkan urutan temporal. Teknik ini memanfaatkan koefisien jalur sebagai indikator untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen" (Suwarno, 2011). Nilai path coefficient dapat diinterpretasikan melalui nilai t-statistik.

iv. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel penjelas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui evaluasi model struktural PLS dengan menggunakan nilai path coefficient serta nilai t-values. Suatu hipotesis dapat dinyatakan didukung jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel. Dengan tingkat keyakinan 95%, nilai α ditetapkan pada 0,05, yang menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96. Oleh karena itu, hipotesis diterima jika nilai signifikansinya lebih besar dari 1,96..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan data dan hipotesis penelitian menggunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Berikut ini adalah model program PLS yang diujikan:

A. Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan sebuah bagian untuk mendeskripsikan responden yang berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan beberapa hal seperti jenis kelamin, dan usia. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga persepsi terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan juga pasti berbeda-beda.

1. Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Jumlah
Frekuensi		
Laki-laki	153	61.20%
Perempuan	97	38.80%
Jumlah	250	100%

Sebagai kesimpulan dari tabel 4.1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan bahwa 153 responden laki-laki (61.20%) dan 97 responden perempuan (38.80%). Jumlah ini menyatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (61.20%)

2. Deskripsi Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Jumlah
15-20	120	48.00%
21-25	107	42.80%
26-28	23	9.20%
Jumlah	250	100%

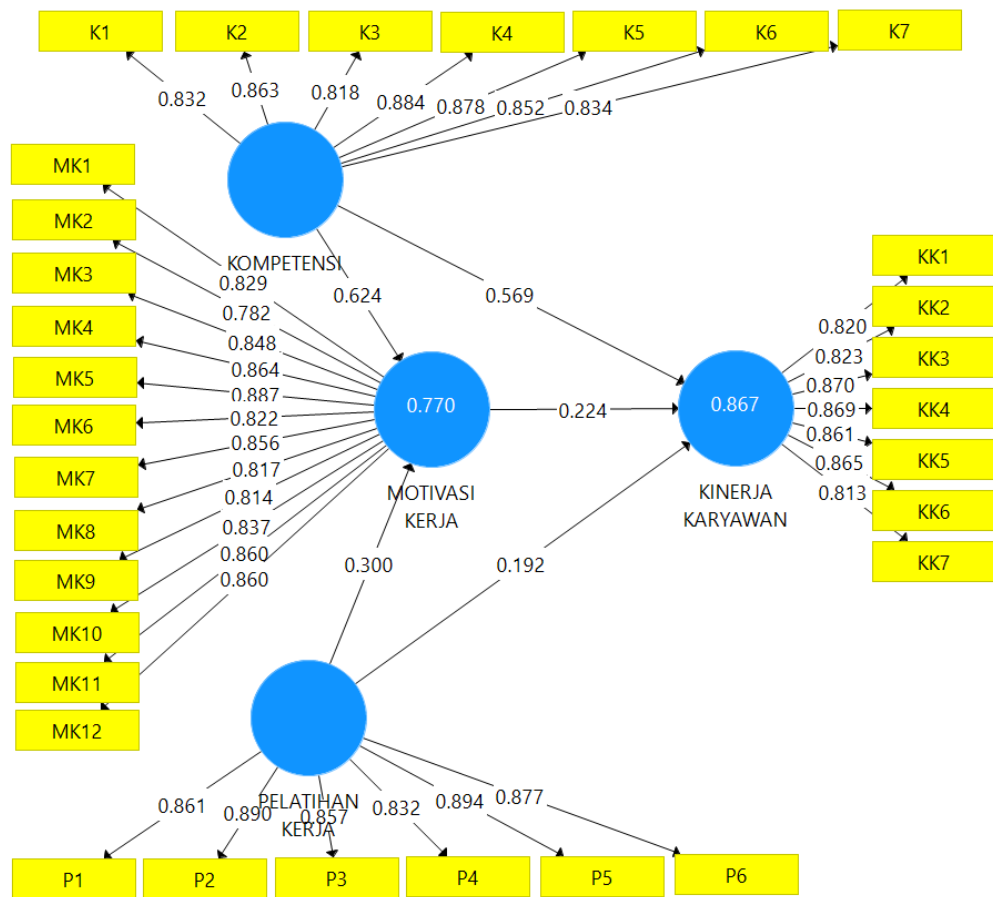
Berdasarkan Tabel 4.2, data karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

- Usia 15-20 tahun: 120 orang (48.00%)
- Usia 20-25 tahun: 107 orang (42.80%)
- Usia 26-28 tahun: 14 orang (9.20%) Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berusia 15-20 tahun sebanyak 48.00%.

B. Desain Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:

Tabel 4.3 Gambar PLS



C. Analisis Outer Model

1. Convergent Validity

“Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Setiap definisi dianggap valid secara konvergen apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,7” (Sopiyah Safitri and Siti Annisa Wahdiniawati, 2023).

Tabel 4.4 Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,820	Valid
	KK2	0,823	Valid
	KK3	0,870	Valid
	KK4	0,869	Valid
	KK5	0,861	Valid
	KK6	0,865	Valid
	KK7	0,813	Valid
Kompetensi	K1	0,832	Valid
	K2	0,863	Valid
	K3	0,818	Valid
	K4	0,884	Valid
	K5	0,878	Valid
	K6	0,852	Valid

	K7	0,834	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,829	Valid
	MK2	0,837	Valid
	MK3	0,860	Valid
	MK4	0,860	Valid
	MK5	0,782	Valid
	MK6	0,848	Valid
	MK7	0,864	Valid
	MK8	0,887	Valid
	MK9	0,822	Valid
	MK10	0,856	Valid
	MK11	0,817	Valid
	MK12	0,814	Valid
Pelatihan Kerja	P1	0,861	Valid
	P2	0,890	Valid
	P3	0,857	Valid
	P4	0,832	Valid
	P5	0,894	Valid
	P6	0,877	Valid

2. Discriminat Validity

“Hasil estimasi model PLS pada tabel validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai faktor pengisian di atas 0,5. Hal ini menandakan bahwa model mencukupi ketentuan validitas konvergen. Selain itu, AVE dapat digunakan untuk mengecek validitas diskriminasi. Jika nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,5, maka variabel tersebut dianggap validitas diskriminasi yang baik” (Sopiyah Safitri and Siti Annisa Wahdiniawati, 2023). Nilai AVE setiap konstruksi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Avarage Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja		
Karyawan	0,716	Valid
Kompetensi	0,726	Valid
Motivasi Kerja	0,706	Valid
Pelatihan Kerja	0,755	Valid

Dari tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai AVE dari setiap variabel lebih dari 0,5. Dengan kinerja karyawan 0,716, kompetensi 0,726, motivasi kerja 0,706, dan pelatihan kerja 0,755. Ini menyatakan bahwa setiap faktor dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

3. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah pengukuran seberapa bisa dipercaya alat pengukur dan seberapa konsisten hasilnya saat diuji beberapa kali

menggunakan pengukuran yang serupa. Composite reliability dan Cronbach's alpha adalah dua metode untuk menilai keandalan konstruk. Composite reliability harus di atas 0.7, dan faktor loading harus di atas 0.6" (Jamal *et al.*, 2021). Berikut adalah reliabilitas komposit dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.6 Composite Reliability

Variabel	Composite Reability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,946	Reliabel
Kompetensi	0,949	Reliabel
Motivasi Kerja	0,966	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,949	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel > 0,7. Dengan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,946, variabel kompetensi sebesar 0,949, variabel motivasi kerja sebesar 0,966 dan nilai variabel terhadap pelatihan kerja sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.7 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel
Kompetensi	0,937	Reliabel
Motivasi Kerja	0,962	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,935	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel > 0,7. Dengan nilai kinerja karyawan sebesar 0,934, variabel kompetensi sebesar 0,937, variabel motivasi kerja sebesar 0,962 dan nilai variabel terhadap pelatihan kerja sebesar 0,935. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antara variabel. Kriteria yang berlaku untuk uji multikolinearitas adalah apabila nilai VIF < 10. Hasil tes multikolinearitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja	Kompetensi	Motivasi	Pelatihan
Kinerja				
Kompetensi	4,207			
Motivasi				
Pelatihan				

Motivasi	4,357	
Pelatihan	2,905	2,511

Dari tabel analisis data tersebut, bahwa nilai kompetensi kepada kinerja karyawan adalah 4,207 dan nilai motivasi kerja kepada kinerja karyawan adalah 4,357. Nilai variabel pelatihan kerja kepada kinerja karyawan adalah 2,905. Sedangkan angka motivasi kerja terhadap kompetensi adalah 2,511 dan nilai motivasi kerja terhadap pelatihan kerja adalah 2,511. Setiap variabel harus memiliki nilai kurang dari 10. Ini berarti tidak ada pelanggaran uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

D. Analisis Inner Model

Inner model diuji dengan cara menilai apakah nilai Goodness of Fit (Gof) cocok, melakukan Uji Path coefficient & Uji Hipotesis. Keterangan :

a. Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

“Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Klasifikasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut: 0 (tidak ada korelasi), $> 0-0,49$ (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00” (Sopiyah Safitri and Siti Annisa Wahdiniawati, 2023). Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.9 Analisis R^2

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,867	0,866
Motivasi Kerja	0,770	0,769

Berdasarkan data diatas kesimpulan dari data di atas: variabel kinerja karyawan memiliki R-Square 0,867, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja sebesar 86,7% membentuk sebagian besar kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja juga memiliki R-Square 0,770. Nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi, dan kinerja karyawan sebesar 77% membentuk sebagian besar motivasi kerja. Hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$Q\ Squire = 1 - ((1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2))$$

$$Q\ Squire = 1 - ((1 - 0,867) \times (1 - 0,770))$$

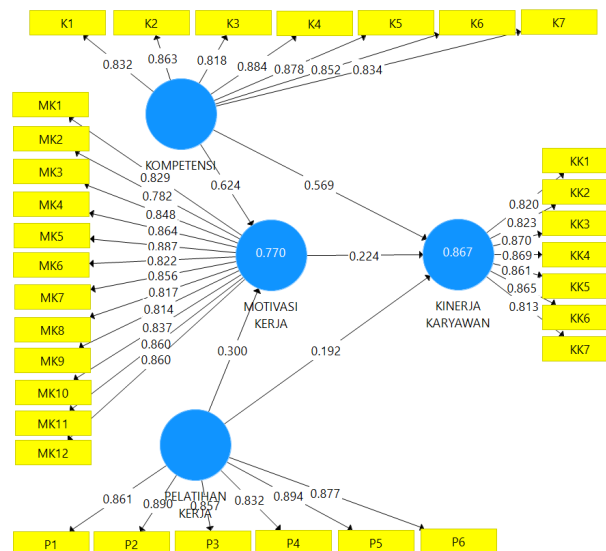
$$Q\ Squire = 1 - (0,133) \times (0,23)$$

$$Q\ Squire = 1 - 0,03059$$

$$Q\ Squire = 0,96941$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,96941. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 96,9%, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

b. Uji Path Coefficient



Uji path coefficient menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Berdasarkan diagram inner model di atas, rasio jalan tertinggi adalah dari kompetensi ke motivasi kerja sebanyak 0.624, diikuti oleh kompetensi ke kinerja karyawan sebanyak 0.569, pelatihan kerja ke motivasi kerja 0.300, motivasi kerja ke kinerja karyawan sebanyak 0.224, dan pelatihan kerja ke kinerja karyawan sebanyak 0.192. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan dalam penjelasan sebelumnya, setiap variabel dalam model ini mempunyai nilai path koefisien baik. Nilai ini menyatakan bahwa semakin besar nilai koefisien jalan dari satu variabel independen ke variabel dependen, semakin besar dampak yang dimiliki variabel independen tersebut pada variabel dependen.

c. Uji Hipotesis

Menguji koefisien jalur dengan metode bootstrapping untuk mengetahui nilai t statistik atau p, yang juga dikenal sebagai rasio kritis, serta nilai sampel asli yang diperoleh dari teknik tersebut. Ada pengaruh langsung antara variabel, jika nilai $p < 0.05$, dan > 0.05 tidak ada pengaruh. Nilai t-statistik 1,96 (tingkat signifikansi 5%) digunakan untuk penelitian ini. Nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan adanya dampak signifikan. Software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0 digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur pengujian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample	T - Statistic	P - Value	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,569	8,621	0,000	Signifikan
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,624	9,918	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,224	2,686	0,007	Signifikan
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,192	3,672	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja	0,300	4,904	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, Kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menentukan apakah kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dari tabel di atas, nilai t-statistik sebesar 8,621 dengan pengaruh sebesar 0,569 dan nilai p-value sebesar 0,000 ditemukan; nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,000 , sehingga dapat menyimpulkan bahwa hipotesis k diterima
2. Hipotesis kedua adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja. Berdasarkan nilai p-value 0,000 dan nilai t-statistik 9,918, sehingga dapat menyimpulkan bahwa hipotesis k diterima.
3. Hipotesis ketiga adalah menentukan apakah motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistiknya adalah 2,686, dengan nilai pengaruh 0,224 dan nilai p-value 0,007. Dengan nilai t-statistik lebih dari 1.96 dan nilai p-value lebih dari 0.05, hipotesis dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa ada efek yang baik dan signifikan.
4. Hipotesis keempat adalah menentukan apakah pelatihan kerja berdampak secara signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t-statistiknya adalah 3,672, dengan nilai pengaruh 0,192 dan nilai p-value 0,000. Dengan nilai t-statistik lebih dari 1.96 dan nilai p-value lebih dari 0.05, hipotesis dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa ada efek yang baik dan signifikan.
5. Hipotesis kelima adalah menentukan apakah motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistiknya adalah 4,904, dengan nilai pengaruh 0,300 dan nilai p-value 0,000. Dengan nilai t-statistik lebih dari 1.96 dan nilai p-value lebih dari 0.05, hipotesis dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa ada efek yang baik dan signifikan.

Tabel 4.11 Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Original Sampel	t- statistic	P- Value	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.140	2,600	0,010	Signifikan
Kompetensi -> Motivasi Kerja				
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan				
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.067	2,403	0,017	Signifikan
Pelatihan Kerja -> Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel data diatas , dapat diperoleh hasil bahwa:

1. Hipotesis keenam menguji apakah kompetensi berpengaruh secara

signifikan sebagai perantara dalam hubungan antara Kinerja Karyawan dan motivasi kerja. Nilai *t*-statistik adalah 2,600 yang lebih besar dari nilai *t*-tabel, yaitu 1,96. Nilai *p* adalah 0,010, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi.

2. Hipotesis ketujuh menguji apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 2,403 yang artinya lebih kecil dari *t* tabel yaitu $2,267 > 1,96$. kemudian nilai *p value* sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima sehingga pelatihan kerja berpengaruh signifikan memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Kompetensi seberapa berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompetensi merujuk pada kemampuan atau kecakapan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Paradifa (2020), "kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin meningkat pula kinerja dan efektivitasnya".

2. Pelatihan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

Teori atribusi menunjukkan bahwa seseorang dapat mengalami perubahan setelah menerima stimulus tertentu, salah satunya adalah pelatihan. Dalam hal ini, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Pelatihan bukan hanya sekadar kegiatan rutin, tetapi merupakan upaya penting dalam mengembangkan SDM. Menurut Hidayat dan Wulantika (2021), "pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menegaskan bahwa pelatihan yang efektif sangat berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai".

3. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Pemberian motivasi di dalam perusahaan atau organisasi sangat krusial untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien. Motivasi yang baik akan melahirkan karyawan berkualitas dengan kompetensi yang mumpuni. Penelitian oleh Nurmala (2020) menunjukkan bahwa "kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi intrinsik. Dosen, sebagai pengembang kurikulum dan pengajar, memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kemajuan siswa dari awal hingga akhir proses pembelajaran. Kompetensi dosen berfungsi untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan efektif".

4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk memulai, menyelesaikan, atau menghentikan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan

tertentu. Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa “motivasi berfungsi sebagai pendorong yang meningkatkan semangat kerja, mendorong kolaborasi, efektivitas, dan integrasi dalam usaha mencapai kepuasan”.

5. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
Kompetensi mencerminkan keahlian yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo (2016) menekankan “bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan didasari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai”. Penelitian Dharmayati (2019) menunjukkan bahwa “motivasi intrinsik memberikan efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, yang pada gilirannya juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan”.

6. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyaknya pelatihan yang diberikan serta motivasi yang diterima. Semakin banyak pelatihan dan dukungan motivasi yang diterima, semakin baik kinerja karyawan sebab mereka akan mampu mengasah keterampilan dan potensi yang dimiliki. Hal ini secara langsung meningkatkan motivasi kerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi setiap variabel dalam konteks ini.

Riset menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Salah satu temuan penting adalah faktor keahlian spesifik dalam pelaksanaan tugas yang sering kali mendapat penilaian rendah. Ini menunjukkan perlunya perbaikan yang dapat dicapai melalui program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Tanpa motivasi yang cukup, karyawan tidak akan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Selain itu, arahan yang jelas dari atasan membantu bawahan untuk lebih fokus dalam tugas-tugas mereka. Dengan mengetahui standar-standar yang ditetapkan oleh atasan, bawahan dapat bekerja lebih efisien dan diharapkan kinerja mereka dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan kompetensi di mediasi oleh motivasi kerja pada karyawan generasi Z di PT Alfamart. Menurut analisis dengan metode Partial Least Square (PLS) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z.
3. Kompetensi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja generasi Z.

4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja generasi Z.
6. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja generasi Z.

Referensi :

- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 1031-1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Journal Of Educational and Language Research , 1(12), 2153-2165. <https://bajangjournal.com/index.php/JOEL/article/view/3022>
- Irfan, M., Richard Mataputun, D., & Keperawatan Sumber Waras Jakarta Korespondensi, A. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Bisnis, Dan Kewirausahaan, 1(1), 15-26.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. The World of Business Administration Journal, September, 117-123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93-110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mursito, B., Utami, M. A., & Istiatin. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 14(3), 2022-2632.
- Novita Sari, M. D., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Aishah Awi, N. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Job Training on Employee Performance at The Brantas Abipraya Employee Cooperative (KKBA). International Journal of Social Service and Research, 4(01), 314-331. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.694>
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. Jurnal Computech & Bisnis, 17(1), 76-83. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>
- Oktavian, W. (2020). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI YONO SOUVENIR JOMBANG. 1-12.
- Organisasi, P. T., Kerja, B., & Motivasi, D. A. N. (2016). Pengaruh tatakelola organisasi, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga medis rumah sakit. 187-196.

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Rahmadhani, R. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT. BPR BKK Muntisan Kabupaten Magelang). [http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3853%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3853/1/18.0101.0193_COVER_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA - Rizky Annafitya.pdf](http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3853%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3853/1/18.0101.0193_COVER_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA-Rizky%20Annafitya.pdf)
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1-10.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyar. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>