
Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Lippo Mall Puri

Alif Mustakim¹, Siti Aesah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

alifmustakim123@gmail.com * . dosen01223@unpam.ac.id

Manuskrip;

Diterima : 14 Februari 2026 ; Ditinjau: 18 Februari 2026 ; Publish : 24 Februari 2026

Diterbitkan: Februari 2026

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia di area Lippo Mall Puri. Metode dalam penelitian ini kuantitatif asosiatif, populasi berjumlah 156 karyawan dengan sampel 61 responden yang menggunakan rumus Slovin, analisis program SPSS versi 25. Penelitian menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 7,243 + 0,298 X_1 + 0,525 X_2$, koefisien determinasi sebesar 32,7%, koefisien korelasi sebesar 0,572 dengan tingkat hubungan sedang, dan uji hipotesis pada uji T untuk motivasi intrinsik nilai Thitung 2,119 > Ttabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05 yang berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima, pelatihan kerja nilai Thitung 3,943 > Ttabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti H02 ditolak dan Ha2 diterima, selanjutnya hasil uji F menunjukkan motivasi intrinsik dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan nilai Fhitung 14,099 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik ; Pelatihan Kerja ; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and job training on employee performance at PT ISS Indonesia in the Lippo Mall Puri area. The method in this study is associative quantitative, the population is 156 employees with a sample of 61 respondents using the Slovin formula, SPSS version 25 program analysis. The study uses instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of the study of intrinsic motivation and job training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a multiple linear regression equation $Y = 7.243 + 0.298 X_1 + 0.525 X_2$, a determination coefficient of 32.7%, a correlation coefficient of 0.572 with a moderate level of relationship, and hypothesis testing on the T test for intrinsic motivation, the T-value is 2.119 > T-table 2.001 and a significance value of 0.038 < 0.05, which means H01 is rejected and Ha1 is accepted, job training, the T-value is 3.943 > T-table 2.001 and a significance value of 0.000 < 0.05, which means H02 is rejected and Ha2 is accepted, then the results of the F test show that intrinsic motivation and job training simultaneously have an F-value of 14.099 > F-table 3.16 and a significance value of 0.000 < 0.05, which means H03 is rejected and Ha3 is accepted.

Keywords: Intrinsic motivation ; Job training ; Employee performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, dinamika dunia bisnis menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, baik melalui penguasaan teknologi maupun optimalisasi sumber daya manusia (SDM). Sebagai aset strategis, SDM memegang peranan krusial sebagai penggerak utama operasional perusahaan dalam mencapai profitabilitas maksimal dan efisiensi biaya. PT ISS Indonesia, sebagai perusahaan facility service global, menghadapi tantangan nyata dalam mempertahankan kualitas layanan, khususnya di area Lippo Mall Puri. Pasca pandemi, perusahaan dihadapkan pada tuntutan efisiensi melalui transisi sistem kerja konvensional menuju sistem output base yang mengedepankan durasi, alur kerja, dan hasil kerja yang terukur melalui metode LTAC (Look, Think, Action, and Check).

Implementasi sistem output base ini membawa konsekuensi logis berupa pengurangan jumlah tenaga kerja dan perubahan pola kerja yang signifikan. Perubahan metode kerja yang kini terintegrasi dengan sistem Service Level Agreement (SLA) dan target Key Performance Indicator (KPI) yang ketat, menuntut karyawan untuk memiliki performa yang optimal. Namun, dalam praktiknya, transisi ini memicu kekhawatiran yang berpotensi menghambat produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, faktor internal berupa motivasi intrinsik menjadi instrumen penting untuk mendorong semangat kerja dari dalam diri individu, sementara pelatihan kerja diperlukan sebagai jembatan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam beradaptasi dengan sistem baru yang berbasis teknologi. Fenomena di PT ISS Indonesia area Lippo Mall Puri menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum sepenuhnya konsisten setelah penerapan kebijakan efisiensi tersebut. Sejalan dengan teori Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai, maka faktor pendorong kinerja perlu diteliti lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan pelatihan kerja dalam menjaga stabilitas serta meningkatkan kinerja karyawan di tengah transformasi sistem operasional perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ISS Indonesia yang bertugas di area Lippo Mall Puri, Jakarta Barat, dengan jumlah total 156 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling melalui kriteria tertentu, dan ukuran sampel ditetapkan sebanyak 61 responden berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25, yang mencakup uji asumsi klasik (uji autokorelasi, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis kuantitatif yang diterapkan meliputi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji T) dan uji signifikansi simultan (uji F) untuk membuktikan pengaruh motivasi intrinsik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,600	0,251	Valid
Pernyataan 2	0,433	0,251	Valid
Pernyataan 3	0,568	0,251	Valid
Pernyataan 4	0,560	0,251	Valid
Pernyataan 5	0,462	0,251	Valid
Pernyataan 6	0,581	0,251	Valid
Pernyataan 7	0,711	0,251	Valid
Pernyataan 8	0,489	0,251	Valid
Pernyataan 9	0,688	0,251	Valid
Pernyataan 10	0,347	0,251	Valid

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Hasil uji validitas bahwa keseluruhan Rhitung > Rtabel 0,251 pernyataan dalam indikator variabel motivasi intrinsik adalah valid.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,524	0,251	Valid
Pernyataan 2	0,648	0,251	Valid
Pernyataan 3	0,469	0,251	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,251	Valid
Pernyataan 5	0,628	0,251	Valid
Pernyataan 6	0,587	0,251	Valid
Pernyataan 7	0,575	0,251	Valid
Pernyataan 8	0,613	0,251	Valid
Pernyataan 9	0,492	0,251	Valid
Pernyataan 10	0,718	0,251	Valid

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Hasil uji validitas bahwa keseluruhan Rhitung > Rtabel 0,251 pernyataan dalam indikator variabel pelatihan kerja adalah valid.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,575	0,251	Valid
Pernyataan 2	0,648	0,251	Valid
Pernyataan 3	0,711	0,251	Valid
Pernyataan 4	0,725	0,251	Valid
Pernyataan 5	0,644	0,251	Valid
Pernyataan 6	0,668	0,251	Valid
Pernyataan 7	0,682	0,251	Valid
Pernyataan 8	0,581	0,251	Valid
Pernyataan 9	0,439	0,251	Valid

Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Pernyataan 10	0,367	0,251	Valid

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Hasil uji validitas bahwa keseluruhan Rhitung > Rtabel 0,251 pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X1,X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,736	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,782	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,600	Reliabel

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi intrinsik, pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Autokorelasi

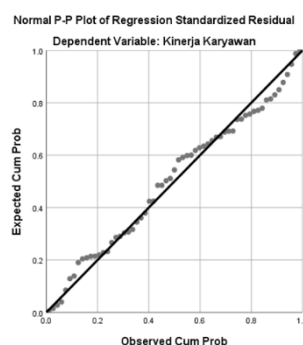
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.572 ^a	0.327	0.304	3.901	2.268	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Berdasarkan data tabel adalah summary dari Durbin Watson sebesar 2,268 masuk dalam kriteria interval 1,550 – 2,460 yang dimana hal ini di nyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.



Sumber : Olahan data SPSS versi 25
 Gambar 1 Uji Normalitas Data P-P Plot

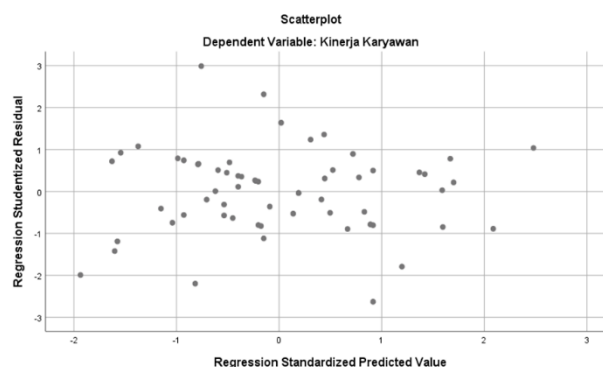
Disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.243	6.340		1.142	0.258	
	Motivasi Intrinsik	0.298	0.140	0.241	2.119	0.038	0.899
	Pelatihan Kerja	0.525	0.133	0.448	3.943	0.000	0.899

Sumber : Olahan data SPSS versi 25

Nilai tolerance untuk variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar $0,899 > 0,10$, nilai VIF sebesar $1,112 < 10,00$ dan untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar $0,899 > 0,10$, nilai VIF sebesar $1,112 < 10,00$ sehingga variabel motivasi intrinsik dan pelatihan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Sumber : Olahan data SPSS versi 25
 Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Kuantitatif

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Motivasi Intrinsik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.243	6.340		1.142	0.258
	Motivasi Intrinsik	0.298	0.140	0.241	2.119	0.038
	Pelatihan Kerja	0.525	0.133	0.448	3.943	0.000

sumber : Data di olah SPSS versi 25

$$Y = 7,243 + 0,298 X1 + 0,525 X2$$

Nilai konstanta positif sebesar 7,243 ,di artikan menunjukan bahwa pengaruh positif variabel motivasi intrinsik (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap nilai kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 7,243 satuan.Nilai motivasi intrinsik sebesar 0,298 diartikan setiap kenaikan satu satuan Motivasi Intrinsik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.Nilai pelatihan kerja sebesar 0,525 diartikan etiap kenaikan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,525 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Silmultan

Motivasi Intrinsik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	0.327	0.304	3.901

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang antara variabel motivasi intrinsik (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y),karena berada di nilai interprestasi korelasi pada rentan interval 0,400 - 0,599.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Motivasi Intrinsik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	0.327	0.304	3.901

Sumber : data di olah SPSS versi 25

Nilai koefisien determinasi 0,327 bahwa variabel motivasi intrinisk dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7% dan sedangkan sisanya sebesar 67,3% (100% - 32,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di lakukan penelitian oleh penulis.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Secara Parsial
Motivasi Intrinsik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.243	6.340		1.142	0.258
	Motivasi Intrinsik	0.298	0.140	0.241	2.119	0.038
	Pelatihan Kerja	0.525	0.133	0.448	3.943	0.000

Sumber : Data di oleh SPSS versi 25

Hasil pengujian untuk variabel motivasi intrinsik (X1) Thitung 2,119 > Ttabel 2, dengan tingkat signifikan 0,038 < 0,05 artinya Ho1 ditolak Ha1 diterima. Sedangkan hasil pengujian variabel pelatihan kerja (X2) Thitung 3,943 > Ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 artinya Ho2 ditolak Ha2 diterima.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Motivasi Intrinsik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.218	2	214.609	14.099	.000 ^b
	Residual	882.848	58	15.222		
	Total	1312.066	60			

Sumber : Data di Olah SPSS versi 25

Nilai Fhitung 14,099 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik keputusan Ho3 ditolak Ha3 diterima.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia area Lippo Mall Puri secara parsial, nilai persamaan regresi $Y = 7,243 + 0,298 X_1$, uji Koefisien korelasi sebesar 0,383 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah, uji determinasi sebesar 0,147 atau 14,7% sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain serta berdasarkan uji hipotesis dalam uji T nilai Thitung 2,119 > Ttabel 2,001 dan signifikan 0,038 < 0,05 maka H01 ditolak Ha1 diterima

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia area Lippo Mall Puri secara parsial nilai persamaan regresi $Y = 7,243 + 0,525 X_2$, uji Koefisien korelasi sebesar 0,524 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, dan uji determinasi sebesar 0,275 atau 27,5% sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor lain serta berdasarkan uji hipotesis dalam uji T nilai thitung 3,943 > Ttabel 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia area Lippo Mall Puri secara simultan, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,243 + 0,298 X_1 + 0,525 X_2$, uji Koefisien korelasi sebesar 0,572 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, uji determinasi sebesar 0,327 atau 32,7% sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain dan berdasarkan uji hipotesis Fhitung 14,099 > Ftabel 3,16 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik keputusan H03 ditolak Ha3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Anggakara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Bandung: CV. Alfabeta.
- Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Busro, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Chusminah & Haryati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Unpam Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*.
- Emron, Edison, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. England: Pearson: Education
- Esthi, L. M., & Marwah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Fasochah. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 91-101.
- George R. Terry dalam Aditama (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : AE Publishing, Penulis : Roni Aditama
- Ghosh, B. N. (2021). *Management: A Systematic Way of Doing Things*. New Delhi: S. Chand Publishing.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hartomo, R., & Laturleann, G. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hartono, H & Siagian, S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendra, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha..*
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, S., & Tanjung, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 56-65.
- Wulandari, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, A., & Nefri, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Yusuf, Arif. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Media Wacana.

Sumber Jurnal

- Aniva, N., Asmadi, I., & Haryoni, B. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk*. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(4), 46-57.

-
- Efliza, S. A. P., & Syarif, M. (2025). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik Bekasi*. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3(2), 124-135.
- Hendri, & Halomoan, Y.K. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia area Indosiar – Komplek Jakarta Barat*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3543-3554.
- Muhtar, D. M., & Aesah, S. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokhand Jaya Fram Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang*. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 1983-1995.
- Windari, W., & Asmalah, L. (2024). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 3224-3235.
- Putri, S. & Septiani, Y. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Isuzu cabang Tangerang*. Jurnal Ekonomi, manajemen dan Bisnis, 1(2), 127-135.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(2).
- Pramana, S., & Aesah, S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyaan Pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang*. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 1773-1783.
- Sayekti, A. R., Bayudhigantara, E. M., & Rustomo, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Honda Prospect Motor)*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(4), 7716-7727.
- Wulansari, S. F., & Tilova, N. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahanatri Tata Wicaksana*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 2090-2100.
- Zuriana, Z., Suwandi, S., Wibaselppa, A., Rahayu, S., & Alich, A. T. (2024). *Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus di PT Persada Lampung Raya Lampung Selatan Jesya* (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 7(2), 1782-1788.