

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 341 – 346

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

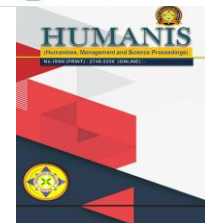
© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan

– Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :



Webinar Nasional
HUMANIS 2022

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sigma Cipta Utama Tbk Tangerang Selatan

Mohamad Agus¹⁾; Irmayanti²⁾; Sugiyanto³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: mohamad.agus@gmail.com¹⁾; irmaaidris@gmail.com²⁾; dosen00495@unpam.ac.id³⁾

Abstract. *This study aims to determine the effect of job training on job performance, motivation on job performance and job training and motivation on work performance at PT Sigma Cipta Utama Tbk South Tangerang City. The research method used is quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire technique. The sample used is as many as 80 respondents. The data analysis method in this study uses the SPSS Version 22 application. Includes validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test and F test. Results of linear equations multiple $Y = 5.835 - 0.255X_1 + 1.025X_2$ for the simultaneous test (f test) the calculated F value is (36.899 > 3.115), then H_0 is rejected and H_a is accepted (influential)*

Keywords: Motivation, Work training, Work performance

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja, motivasi terhadap prestasi kerja dan pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT Sigma Cipta Utama Tbk Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik kuisioner. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil persamaan linier berganda $Y = 5,835 - 0,255X_1 + 1,025X_2$ untuk pengujian secara simultan (uji f) didapat nilai F hitung sebesar (36,899 > 3,115) maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan kerja, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan, menghadapi kondisi ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang berkaitan dengan adanya pengembangan pada sumber

daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan harus diberikan secara tepat terhadap karyawan agar dapat membawa hasil yang sesuai keinginan perusahaan.

PT Sigma Cipta Utama adalah anak perusahaan PT Elnusa, Tbk (*subsidiary of Pertamina*) yang berdiri sejak 8 april tahun 1980. Bisnis perusahaan diawali dengan pengelolaan data (*data management*) di lingkungan industri minyak dan gas bumi. Dalam perjalanan bisnis perusahaan dan seiring dengan adanya perkembangan teknologi informasi, secara bertahap sigma telah berkembang dengan layanan jasa ICT (*Information & Communication Technologies*) yang lebih lengkap.

Disamping mengelola arsip hasil eksplorasi dari pusatnya yaitu PT. Pertamina, PT. Sigma Cipta Utama Tbk juga membuka jasa *outsourcing* untuk pengelolaan dokumennya mulai dari penciptaan atau penyerahan hingga ke tahap pemusnahan arsipnya bagi perusahaan-perusahaan migas lainnya yang umumnya membuat cabang di Indonesia. Jenis-jenis arsip yang dikelola oleh PT. Sigma Cipta Utama Tbk meliputi arsip dalam bentuk dokumen kertas, arsip elektronik, arsip digital, dan arsip hasil eksplorasi seperti *core sample* dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa perusahaan belum mampu memberikan pelatihan dan motivasi kerja dengan baik. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama Tbk Dalam bekerja karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan balas jasa seperti gaji dibawah UMR, pemenuhan kebutuhan fisik misalnya pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan menunjukkan bahwa presentasi PT. Sigma Cipta Utama Tbk tidak mencapai standar perusahaan, bahwa rata-rata prestasi kerja sebesar 70% dibawah rata-rata standar PT. Sigma Cipta Utama Tbk sebesar 80%. Membuktikan bahwa prestasi kerja dari karyawan PT. Sigma Cipta Utama Tbk rendah.

KAJIAN LITERATUR

Menurut (Hasibuan 2016) manajemen adalah: "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa manajemen adalah suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana keempat proses tersebut saling mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Fungsi fungsi manajemen adalah elemen - elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut (Ridhotullah & Juhar, 2018) terdapat 4 fungsi utama dalam manajemen, antara lain: (a.) Perencanaan (*Planning*) (b.) Pengorganisasian (*Organizing*) (c.) Pengarahan (*Actuating*) (d.) Pengendalian (*Controlling*).

Manajemen terdiri dari 6 unsur menurut (Hasibuan, 2016) sebagai berikut: a. Man (Sumber Daya Manusia) b. *Money* (Uang) c. *Material* (Bahan) d. *Machines* (Mesin) e. *Method* (Metode) f. *Market* (Pasar).

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Sutrisno (2016:92) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada lima aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu: (1.) Hasil kerja (2.) Pengetahuan pekerjaan (3.) Inisiatif (4.) Kecekatan Mental (5.) Sikap

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas). Sedangkan menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan definisi definisi diatas bahwa Pelatihan kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tertentu yang dirancang demi meningkatkan kemampuan kinerja karyawan secara teknis dan teoritis.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu: (1.) Efektivitas biaya (2.) Materi program yang dibutuhkan. (3.) Prinsip-prinsip pembelajaran (4.) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas (5.) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan (6.) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Garry Desler (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut: (1.) Instruktur (2.) Peserta (3.) Materi (4.) Metode (5.) Tujuan Penelitian

Menurut Azwar (2011:15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mampu mengerahkan kemampuan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2012:2) terdapat beberapa prinsip memotivasi kerja karyawan, yaitu (a.) Prinsip partisipasi (b.) Prinsip komunikasi (c.) Prinsip mengakui andil bawahan (d.) Prinsip pendelegasian wewenang (d.) Prinsip memberi perhatian.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut : (1.) Balas jasa (2.) Kondisi kerja (3.) Fasilitas kerja (4.) Prestasi kerja (5.) Pengakuan dari atasan (6.) Pekerjaan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Menurut Utama (2016:43) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuisioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

1. Populasi: Menurut Sugiyono (2016:80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sigma Cipta Utama yang berjumlah 80 orang.
2. Sampel: pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan jenis sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 80 orang.

3. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun Teknik/metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*).
4. Teknik analisis data, Teknik yang dipakai dalam penulisan ini uji kelayakan instrument (Uji validitas, Uji reabilitas), uji regresi linier sederhana, Uji regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi, Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas) Uji hipotesis (Uji t, Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independen Pelatihan kerja (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,185 atau r hitung > r tabel.

Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independen motivasi (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,185 atau r hitung > r tabel.

Berdasarkan hasil analisis bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel dependen prestasi karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,185 atau r hitung > r tabel.

Dari hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Pelatihan (X1) adalah 0,785 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Motivasi (X2) adalah 0,721 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Prestasi (Y) adalah 0,794 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.835	3.866			1.509	.135		
	Pelatihan Kerja	-.255	.206	-.214		-	.219	.222	4.507
	Motivasi	1.025	.201	.881		5.098	.000	.222	4.507

Sumber: Data diolah

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 5,835 - 0,255X_1 + 1,025X_2 + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.700 ^a	.489	.476	3.37943	1.678	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel model *summary*^b SPSS 22 maka dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,489, artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,9% terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya 51,1% di

sebabkan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini seperti kompensasi, komunikasi, konflik, budaya kerja dan lain-lain.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.820	2	421.410	36.899	.000 ^a
	Residual	879.380	77	11.421		
	Total	1722.200	79			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel ($36,899 > 3,115$) hal tersebut diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sigma Cipta Utama. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada 80 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: **(1.)** Berdasarkan rumusan masalah maka pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,018 > 1,664$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Sigma Cipta Utama. **(2.)** Berdasarkan rumusan masalah maka motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,472 > 1,664$), hal ini juga dapat dibuktikan dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Sigma Cipta Utama. **(3.)** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Sigma Cipta Utama Hal ini dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai hitung F hitung lebih besar dari F tabel atau ($36,899 > 3,115$), hal ini tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil diatas, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan kepada PT. Sigma Cipta Utama, Tbk sebagai berikut: **(1.)** Pada kuisioner Pelatihan kerja (X_1), dimana terdapat rata-rata skor paling rendah responden yang menjawab pada kategori Peserta dengan pernyataan “*PT. Sigma Cipta Utama Tbk memiliki aturan peserta untuk pelatihan*”, karena diperoleh rata-rata skor terendah. Maka perusahaan harus memperhatikan aturan karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. **(2.)** Pada kuisioner Motivasi (X_2), dimana terdapat rata-rata skor paling rendah responden yang menjawab pada kategori Pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan “*Dengan motivasi membuat segala pekerjaan terasa ringan*”, karena diperoleh skor terendah. Maka perusahaan harus memberikan motivasi bekerja agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. **(3.)** Pada kuisioner Prestasi Kerja (Y), dimana terdapat rata-rata skor paling rendah responden yang menjawab dengan pernyataan “*Saya merupakan karyawan yang selalu berusaha mendapatkan prestasi*,” karena diperoleh skor terendah. Maka dari itu perusahaan harus memberikan pelatihan dan motivasi dengan begitu akan meningkatkan prestasi kerja PT. Sigma Cipta Utama, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen Komunikasi Periklanan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andrew, E, Sikula, Mangkunegara. (2001). *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta. Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 22 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Hadiwiryono, B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hamzah, A. A., & Sugiyanto, S. (2021). *Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud*. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(2).
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hasim, D., Kusumo, N., & Sugiyanto, S. (2021). *Pengaruh Pelayanan Dan Promosi Terhadap Minat Konsumen Pada S Plus Indonesia*. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).
- Irawati, W., & Sugiyanto, L. N. *PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL PADA PEMBERDAYAAN EKONOMI KREATIF DENGAN DIMODERASI PROGRAM PENDAMPINGAN*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Salimun, S., & Sugiyanto, S. (2021). *Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Rumah Makan Begal (Bebek Galak)*. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. (Sastrohadiwiryono. 2014)
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(2).
- Sutama. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media
- Sutrisno, E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York: John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Waluyoati, P., & Sugiyanto, S. (2021). *Pengaruh Covid-19 Terhadap Pendapatan Ojek Online*. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(2).