

## Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Balindo Cabang Luwuk

### *The Effect of Empowerment and Motivation on Employee Performance of PT. Honda Balindo Luwuk Branch*

Sri Mulyaningsih Kamaru<sup>1\*</sup> Ichsan Milang<sup>1</sup> Ni Wayan Yuliantari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

\*<sup>1</sup>Email: srimulyaningsihkamaru@untika.ac.id

#### Abstrak

PT. Honda Balindo adalah Perusahaan yang bergerak dalam penjualan mobil khususnya Honda. Adapun rumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Balindo Cabang Luwuk. Jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Populasi berjumlah 10 orang. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi, determinasi, Uji validitas dan reliabilitas serta Uji Statistik T dan F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda antara pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana konstan atau tetap sebesar -7,357, jika terjadi peningkatan 1 satuan antara variabel pemberdayaan dan motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,478 dan 0,712. Ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,577 untuk  $X_1$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,481 untuk  $X_2$  sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,364. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai  $R = 0,989$  yang artinya tingkat hubungan sangat kuat. Ini berarti antara pemberdayaan, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang simultan atau nyata

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

#### Abstract

PT. Honda Balindo is a company engaged in the sale of cars, especially Honda. The formulation of the problem is how the influence of empowerment and motivation on employee performance at PT. Honda Balindo Luwuk Branch. A type of qualitative data that is quantitative. The population is 10 people. The method used is the multiple linear regression analysis method and correlation coefficient, determination, validity and feasibility test and T and F Statistical Test. Based on the results of the multiple linear regression analysis between empowerment and motivation on employee performance, the regression results are obtained with a positive and significant value where constant or fixed is -7.357, if there is an increase of 1 unit between the empowerment and motivation variables, employee performance will increase 0.478 and 0.712. This is shown with a  $t_{count}$  value of 2.577 for  $X_1$  and a  $t_{count}$  of 3.481 for  $X_2$  while the  $t_{table}$  is 2.364. This means that if the  $t_{count} > t_{table}$ ,  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted. Based on the results of the correlation coefficient, the value of  $R = 0.989$  was obtained, which means that the level of relationship is very strong. This means that there is a simultaneous or real relationship between empowerment, motivation and employee performance

**Keywords:** Employee Empowerment, Motivation and Performance

#### PENDAHULUAN

(Hasibuan, 2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Kementerian perindustrian (kemenperin) terus memacu daya saing industri otomotif di Indonesia, salah satu upaya yang dilakukan dengan cara penciptaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten (Muhy et al., 2016). Kementerian Indonesia fokus untuk

terus memacu kinerja industri otomotif nasional, apalagi prospek bisnis yang semakin cerah di tanah air (Kasali, 2007). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setiawan et al., 2023). Cara untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan yaitu dengan indikator kinerja yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Safitri & Kasmari, 2022) Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor utama kinerja itu sendiri adalah sumber daya manusia dimana tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan tidak dapat berjalan maksimal. Berbicara tentang manusia berarti berbicara tentang motivasi, pemberdayaan dan bagaimana cara dia mencapai kemampuan optimalnya. (Eksan et al., 2025) Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Sedangkan menurut (Andhika & Nugroho, 2022) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya (Abdullah, 2014) Sehingga dapat dikatakan pemberdayaan dan motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan. (Purnami & Utama, 2019), menjelaskan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga sesuai dengan penelitian dari (Ridani & Sudadi, 2022) mengemukakan bahwa pemberdayaan sendiri dalam suatu perusahaan diperlukan untuk melatih kemampuan seseorang agar lebih terarah dalam bekerja dan memotivasi diri sendiri, tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

PT. Honda Balindo Luwuk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang dimana menjual kendaraan roda empat khususnya honda, dimana perusahaan ini mempertahankan karyawannya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan baru yang melakukan training selama 3 bulan, karena perusahaan mengharapkan dengan adanya pelatihan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan (Putri & Astuti, 2022). Kurang maksimalnya kinerja yang di hasilkan oleh karyawan setiap bulannya diduga karena kurangnya motivasi dari diri sendiri ataupun perusahaan itu sendiri, ditambah penjualan pasar yang semakin menurun karena minat masyarakat akan produk yang dipromosikan sedikit (Rivai & Basri, 2016). Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat kepada karyawan dapat membantu dalam perkembangan kemampuan kinerja karyawan itu sendiri dan merupakan dampak atau awal yang baik bagi perusahaan untuk maju dan unggul (Taylor & Levine, 2016) . Namun tidak hanya motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan juga sangat penting di lakukan dalam perusahaan dikarenakan pemberdayaan sendiri dilakukan oleh seorang pimpinan untuk melakukan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru agar mereka tahu apa yang harus mereka lakukan atau produk apa yang harus mereka promosikan sehingga diberikan suatu pemberdayaan dengan pelatihan (Widodo & Yandi, 2022). Pelatihan sendiri merupakan cara atau proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, mulai dari keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Wahdi et al., 2024). Namun pada PT. Honda Balindo sendiri pelatihan tersebut sudah dilakukan, hanya saja kinerja karyawannya mengalami penurunan dikarenakan penjualan pasar mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya sehingga perusahaan harus bisa mencari cara agar perusahaannya selalu mengalami kenaikan dari target yang ditetapkan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi dan pemberdayaan yang baik dalam suatu perusahaan dapat menjamin karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Iskandar & Rahadi, 2021). Tanpa adanya kemampuan dan kemauan dalam bekerja seorang karyawan tidak akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dalam Perusahaan (Silaen et al., 2021).

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Honda Balindo Manunggal Bersama Cabang Luwuk. Jenis data yang dipakai adalah data kuantitatif dengan sumber datanya yakni data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, kuisisioner, pengamatan langsung serta kajian Pustaka. Populasi adalah semua karyawan yang bekerja di perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 10 orang karyawan. Teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam hal ini

menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban. (Atmaja, 2009) Teknik analisis data yang digunakan metode analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji validitas dan reliabilitas serta Uji Parsial dan Simultan. Berikut persamaan Regresi Linear Berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta$  : Koefisien regresi variabel bebas  
 X1 : Pemberdayaan Karyawan  
 X2 : Motivasi  
 e : Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi dan regresi linear berganda dengan menggunakan Aplikasi *SPSS* (Hasan, 2016). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau tingkat signifikan 0,05. Pada analisis linear berganda juga menghitung nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi dan dilakukan uji t untuk mengetahui signifikansi. Berikut tabel Hasil Uji Validitas, dapat dilihat Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Korelasi Product Moment	$r_{tabel}$	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
x1q1	0,603	0,5494	0,000	valid
x1q2	0,757	0,5494	0,000	valid
x1q3	0,800	0,5494	0,000	valid
x1q4	0,585	0,5494	0,000	valid
x1q5	0,603	0,5494	0,000	valid
x1q6	0,757	0,5494	0,000	valid
x1q7	0,800	0,5494	0,000	valid
x1q8	0,585	0,5494	0,000	valid
x2q1	0,634	0,5494	0,000	valid
x2q2	0,581	0,5494	0,000	valid
x2q3	0,634	0,5494	0,000	valid
x2q4	0,678	0,5494	0,000	valid
x2q5	0,634	0,5494	0,000	valid
x2q6	0,581	0,5494	0,000	valid
x2q7	0,634	0,5494	0,000	valid
x2q8	0,678	0,5494	0,000	valid
yq1	0,656	0,5494	0,000	valid
yq2	0,749	0,5494	0,000	valid
yq3	0,942	0,5494	0,000	valid
yq4	0,851	0,5494	0,000	valid
yq5	0,590	0,5494	0,000	valid
yq6	0,942	0,5494	0,000	valid
yq7	0,851	0,5494	0,000	valid
yq8	0,605	0,5494	0,000	valid

Pada Tabel 1 terlihat bahwa semua instrumen hasilnya semua dikatakan valid, dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka bukti kuesioner dalam penelitian pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Balindo Manunggal Bersama Cabang Luwuk ini dinyatakan valid. Sedangkan Uji Reliabilitas Jika melihat hasilnya maka pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ini reliabel, seperti yang terlihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Koefisien Alpha	Keterangan
Pemberdayaan ( x1)	8	0,837	Reliabel
Motivasi (x2)	8	0,784	Reliabel
Kinerja Karyawan (y)	8	0,904	Reliabel

Hasil uji koefisien korelasi Berdasarkan tabel *model summary*, hasil penelitian ini nilai  $R = 0,988$  artinya korelasi antara variabel pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,988. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu (Sugiyono, 2012), maka digunakan interpretasi seperti pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Interpretasi koefisien korelasi r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,988 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji koefisien determinasi nilai ( $R$  Square) adalah sebesar 0,977 artinya bahwa variabel pemberdayaan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengaruh sebesar 97,7% sedangkan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun persamaan dari hasil analisis Regresi Linear Berganda yaitu:  $Y = -7,357 + 0,478X_1 + 0,711X_2$  yang dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-7,357	2,631	0,026	-2,795	-1,133
1 Pemberdayaan	0,478	0,185	0,036	2,577	0,039
Motivasi	0,711	0,204	0,010	3,480	1,195

Dari tabel *coefficient* diatas model persamaan regresinya dilihat dari koefisien (unstandardised coefficients B), Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa nilai -7,357 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila variabel pemberdayaan dan motivasi konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar -7,357. Jika terjadi peningkatan untuk variabel pemberdayaan dan motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,478 dan 0,711.

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel pemberdayaan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji  $t_{hitung}$  dengan hasil pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Anova

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
Regression	86,390	2	43,195	150,435	0,000

1 Residual	2,009	7	0,287
Total	88,4	9	

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan  $DK = n - k - 1 = 10 - 2 - 1 = 7$ , maka diperoleh F-tabel = 4,74, Menurut teori statistik apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 150,435 > F-tabel = 4,74 - value = 0,010 <  $\alpha = 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel pemberdayaan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga pemberdayaan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Balindo Manunggal Bersama Cabang Luwuk dapat diterima atau hipotesis terbukti. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Balindo Manunggal Bersama Cabang Luwuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,577 untuk X1 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,480 untuk X2 telah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Koefisien regresi dari pemberdayaan dan motivasi mempunyai arah yang positif yang ditunjukkan dari arah parameter masing-masing koefisien regresinya. Ini berarti bahwa setiap usaha untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan dapat diartikan bahwa nilai -7,357 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila variabel pemberdayaan dan motivasi konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar -7,357. Jika terjadi peningkatan untuk variabel pemberdayaan dan motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,478 dan 0,711. Hasil hipotesis sebesar 0,977 artinya bahwa pemberdayaan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengaruh sebesar 97,7% sedangkan sisanya 2,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Pemberdayaan adalah salah satu langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Dimana pemberdayaan sangat penting di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberdayaan adalah suatu tindakan yang dimana mengacu pada proses pemberdayaan diri dan juga dukungan dari banyak orang dimana dapat memungkinkan seseorang mengatasi rasa tidak berdaya dan kurangnya pengaruh dalam suatu perusahaan. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih kepada karyawan, yang dimana dapat menciptakan keinginan untuk bekerja lebih giat lagi dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan yang telah dibuat.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempat mereka bekerja, karena ia mempunyai suatu komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dimana karyawan bekerja hanya karena untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya motivasi yang tepat seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena telah tercapainya tujuan dan sasaran dalam organisasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi, dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan menunjukkan hasil yang baik pula. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang ikut menentukan besar kecil prestasinya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dimana dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada PT. Honda Balindo Manunggal Bersama Cabang Luwuk di ukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kualitas kerja dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Kuantitas kerja dapat dilihat dari motivasi dapat mendorong karyawan bekerja sesuai dengan jumlah kerja yang diinginkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas dapat dilihat dari adanya pemberian insentif dimana dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi dalam bekerja. Tanggung jawab dapat dilihat dari keterampilan dan pengetahuan yang baik yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan dan tanggung jawab setiap pekerjaannya. Para pengambil keputusan yang berhubungan dengan kebijakan dalam bidang sumber daya

manusia dalam hal ini terkait dengan variabel pemberdayaan dan motivasi yang ada pada PT. Honda Balindo Cabang Luwuk terlihat baik dengan adanya upaya yang telah dilakukan perusahaan yakni memberikan pemberdayaan melalui pelatihan serta pengembangan karir bagi karyawannya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar bisa memberikan hasil kerja yang baik. Bagi perusahaan dapat memfasilitasi pelatihan dan motivasi sesuai dengan aturan perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi. Pihak perusahaan mulai dari atasan sampai bawahan sebaiknya terus meningkatkan dan selalu penuh loyalitas bagian dari organisasi dengan selalu memberikan kinerja yang baik agar mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja. (2009). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Statistik* -. Andi Publisher.
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 4(1), 110 – 126–110 – 126.  
<https://doi.org/10.56672/SYIRKAH.V4I1.416>
- Hasan, M. I. (2016). *Buku Ajar Statistika Dasar* (E. Efitra, W. Gustiani, & Y. Agusdi, Eds.). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/SLSI.V19I1.3003>
- Kasali, R. (2007). *Membidik pasar Indonesia: segmentasi, targeting, dan positioning* (P. Utomo, Ed.). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Muhy, H. A., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). *HR PLAN & STRATEGY: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Andriansyah, Ed.). Raih Asa Sukses.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.12928/FOKUS.V12I1.5713>
- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim, Ed.). Aswaja Pressindo. [www.aswajapressindo.co.id](http://www.aswajapressindo.co.id)
- Rivai, V., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*.  
<https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria/article/view/29>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & ... (2021). *Kinerja Karyawan*. repository.penerbitwidina.com.  
<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0,5&cluster=10667867652763962762](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=10667867652763962762)
- Taylor, D., & Levine, A. (2016). *Performance*. Duke University Press.
- Wahdi, H., Rivai, V. Z., Suprpto, S., & ... (2024). Influence Of Digital Transformation, Training, Entrepreneurial Knowledge On MSME Performance After The Pandemic. *Husnayain Business*  
<https://journal.adpebi.com/index.php/hbr/article/view/1093>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.  
<https://greenpub.org/JIM/article/view/1>