

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra Lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi

Sri Rahamati¹, Eris Juliasyah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi

Correspondence can be addressed to: r_rah255@gmail.com

Received: 11.12.2022

Revised: 20.12.2022

Accepted: 28.12.2022

ABSTRAK

Research ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan motivasi kerja memberikan kontribusi pada kinerja mitra lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi. Sesuai tujuannya peneliti memakai Metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya Mitra Lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi yang berjumlah 150 orang. Dikarenakan ukuran populasi yang berjumlah 150 cukup besar bagi peneliti, sehingga peneliti menggunakan metode sampel dengan rumus solvin dan mendapatkan hasil 110 sampel, maka Metode analisis meliputi uji kualitas data, uji prasyarat analisis, uji analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi serta uji hipotesis menggunakan program statistic SPSS versi 26. Hasilnya pelatihan dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memberikan kontribusi pada kinerja mitra lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Mitra

Abstract

This research aims to find out how training and work motivation contribute to the performance of field partners in the Central Bureau of Statistics for the City of Sukabumi. In accordance with the purpose of researchers using the associative method with a quantitative approach. The population is Field Partners of the Central Bureau of Statistics for the City of Sukabumi, totaling 150 people. Because the population size of 150 is large enough for the researcher, the researcher uses the sample method with the solvin formula and obtains 110 samples. The analytical method includes data quality tests, analysis prerequisite tests, multiple linear regression analysis tests, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing using SPSS statistical program version 26. The results of training and work motivation positively and significantly contributed to the performance of field partners at the Central Bureau of Statistics for the City of Sukabumi.

Keywords: Training, Work Motivation and Partner Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan perekonomian saat ini perusahaan maupun instansi baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih kreatif dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Persaingan dalam dunia kerja saat ini organisasi dituntut selalu melakukan perbaikan demi perbaikan dalam Sumber Daya Manusia yang benar-benar berkualitas untuk menunjang

operasional dari organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu institusi pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengumpulkan data statistik dasar diseluruh Indonesia. Badan Pusat Statistik mempunyai tekat sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

Kebutuhan akan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, Badan Pusat Statistik membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data di setiap wilayah kerja Badan Pusat Statistik tersebut, dikarenakan wilayah kerja yang luas dengan karakter responden yang berbeda.

Badan Pusat Statistik sangat membutuhkan SDM yang handal dan Kinerja Mitra Lapangan yang profesional sehingga mewujudkan tujuan dan program sesuai harapan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut diperlukan Kinerja dalam hal ini Mitra Lapangan yang produktif, di mana Kinerja Mitra Lapangan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan instansi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. [1]

Untuk meningkatkan Kinerja Mitra Lapangan, pihak instansi perlu menyelenggarakan Pelatihan. Dimana Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.[2]. Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi Mitra Lapangan dalam meningkatkan mutu kualitas Sumber Daya Manusia di dalam instansi. Jenis pelatihan yang selama ini sudah dilaksanakan adalah *training of trainers* atau pelatihan keahlian dengan tujuan untuk memberikan pemahaman bagaimana Standar Operasional Prosedur dalam melakukan pekerjaan lapangan yang akan dilakukan.[3] Namun tentu pelatihan yang ada membutuhkan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan karena Mitra Lapangan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga Mitra Lapangan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Selain pelatihan yang harus ditingkatkan, faktor lain untuk meningkatkan Kinerja Mitra Lapangan adalah harus ditingkatkannya Motivasi Kerja. Dimana Motivasi itu ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.[4]. Dengan adanya Motivasi Kerja yang baik dan tinggi, Motivasi Kerja merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri Mitra Lapangan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa adanya pemberian Motivasi Kerja tersebut, para Mitra Lapangan hanya bekerja untuk mendapatkan haknya saja, dan tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya. [5]. Selama ini Badan Pusat Statistik sudah memberikan berbagai Motivasi kerja kepada Mitra Lapangannya baik secara instrinsik maupun ekstrinsik yang dapat meningkatkan Kinerja dari Mitra Lapangan tersebut melalui kegiatan pendekatan maupun pemberian Motivasi Kerja dari instruktur ahli.

Namun pada kenyataannya pada pelaksanaan program kerja, realitasnya sering terjadi lemahnya pemahaman tugas, tidak tepat waktu dalam pengumpulan data, kesalahan dalam pengisian data dan beratnya pekerjaan yang dibebankan bagi setiap petugas tentunya menjadi salah satu masalah dan menjadi kerugian bagi Badan Pusat Statistik. Bersumber pada permasalahan yang terjadi maka peneliti tertarik mendeteksi pelatihan dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi pada kinerja mitra lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Mitra Lapangan

adalah hasil segala suatu yang dicapai pegawai dalam menunaikan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas.[1], [6], [7]

Kinerja pegawai ialah target yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan [8]–[10] [5]

Kinerja pegawai yakni hasil kerja berdasarkan skill, kecakapan dan pengalaman yang dimiliki pegawai yang berkualitas dan secara kuantitas dalam menunaikan tanggung jawab diterimanya dari waktu ke waktu [2], [11], [12]

Dimensi dan Indikatornya:

1. *Quality* (Kualitas) : (kerapihan, kemampuan dan keberhasilan)
2. *Quantity* (Kuantitas) : (kecepatan dan kepuasan)
3. Tanggung jawab : (hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana)
4. Kerja sama : (kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan)
5. Inisiatif : (kemandirian)

Pelatihan

Training /pelatihan merupakan suatu proses belajar-mengajar seperti halnya sekolah. Perbedaannya adalah bahwa Training biasanya mempelajari keterampilan tertentu dalam waktu pendek [13]

Pelatihan adalah proses kegiatan perubahan perilaku pegawai yang sistematis dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan- tujuan organisasional.[14]

Pelatihan merupakan sebuah proses peningkatan skill dan kemampuan pegawai untuk semakin terampil dan mampu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar[15]

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis secara prosedur sistematis dan terorganisasi, dengan tujuan yang terbatas[16][2]

Motivasi Kerja

Sebagai proses pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya supaya tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan. [9]

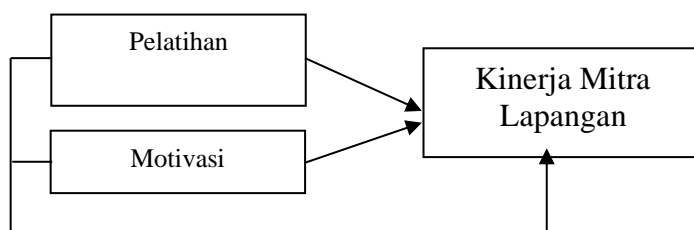
Motivasi kerja ialah proses dalam membangkitkan, mengarahkan untuk melakukan aksi tertentu dalam memenuhi kebutuhannya.[17]

Motivasi kerja ialah proses dalam mengeksplere diri pegawai dengan beradaptasi dengan melakukan perubahan atau perbuatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya tercapai.[5], [18]–[20]

Dimensi dan Indikatornya :

1. Kebutuhan akan prestasi : (Mengembangkan kreativitas dan Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi : (Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan : (Memiliki kedudukan yang baik, dan Mengerahkan kemampuan untuk mencapai kesuksesan)

Konsep penelitian



Hipotesis :

H1 : Pelatihan mampu memberikan kontribusi pada kinerja mitra Lapangan

H2 : Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi pada mitra lapangan

H3 : Pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan mampu memberikan kontribusi pada mitra lapangan

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif, dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas yang digunakan peneliti dimana untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara pelatihann, motivasi kerja dengan kinerja mitra lapangan.[21] Populasinya seluruh Mitra Lapangan di Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi yang berjumlah 150 orang. Yang diambil menjadi sampel sebanyak 110 dengan slovin 10% tingkat kesalahannya. Peneliti menganalisis dengan pengujian-pengujian yang berlaku seperti pengujian data kualitas, uji prasyarat analisis, uji analisis R² serta uji hipotesis meliputi uji t dan uji f. Adapun Instrumen penelitiannya untuk pelatihan diukur oleh 5 dimensi dengan 11 indikator, motivasi kerja diukur oleh 3 dimensi dengan 7 indikator dan Kinerja mitra lapangan diukur oleh 5 dimensi dengan 11 indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan

| Butir Pertanyaan | Nilai Corrected Item Total Correlation/ <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | kriteria |
|---------------------|--|----------------|----------|
| 1 | 0,367 | 0,1874 | Valid |
| 2 | 0,406 | 0,1874 | Valid |
| 3 | 0,409 | 0,1874 | Valid |
| 4 | 0,408 | 0,1874 | Valid |
| 5 | 0,277 | 0,1874 | Valid |
| 6 | 0,435 | 0,1874 | Valid |
| 7 | 0,409 | 0,1874 | Valid |
| 8 | 0,408 | 0,1874 | Valid |
| 9 | 0,640 | 0,1874 | Valid |
| 10 | 0,588 | 0,1874 | Valid |
| 11 | 0,675 | 0,1874 | Valid |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

| Butir Pertanyaan | Nilai Corrected Item Total Correlation/ <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | kriteria |
|---------------------|--|----------------|----------|
| 1 | 0,456 | 0,1874 | Valid |
| 2 | 0,783 | 0,1874 | Valid |
| 3 | 0,803 | 0,1874 | Valid |
| 4 | 0,681 | 0,1874 | Valid |
| 5 | 0,783 | 0,1874 | Valid |
| 6 | 0,803 | 0,1874 | Valid |
| 7 | 0,803 | 0,1874 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Mitra Lapangan

| Butir Pertanyaan | Nilai Corrected Item Total Correlation/Hitung | <i>r</i> _{tabel} | kriteria |
|---------------------|--|---------------------------|----------|
| 1 | 0,464 | 0,1874 | Valid |
| 2 | 0,336 | 0,1874 | Valid |
| 3 | 0,431 | 0,1874 | Valid |
| 4 | 0,446 | 0,1874 | Valid |
| 5 | 0,512 | 0,1874 | Valid |
| 6 | 0,556 | 0,1874 | Valid |
| 7 | 0,683 | 0,1874 | Valid |
| 8 | 0,657 | 0,1874 | Valid |
| 9 | 0,680 | 0,1874 | Valid |
| 10 | 0,469 | 0,1874 | Valid |
| 11 | 0,296 | 0,1874 | Valid |

Hasil uji realibilitas ketiga variabel *r* hitungnya lebih besar dari *r* tabel=0.1874 maka datanya valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Mitra

| No | Variabel | <i>r</i> _{alpha} | <i>r</i> _{kritis} | Kriteria |
|----|---------------------|---------------------------|----------------------------|----------|
| 1 | Pelatihan (X1) | 0,611 | 0,600 | Relibel |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | 0,838 | 0,600 | Relibel |
| 3 | Kinerja (Y) | 0,621 | 0,600 | Relibel |

dari tabel uji ini diperoleh ketiga variabel nilai cronbach's alphanya lebih besar dari 0,60 maka datanya reliabel.

Hasil Uji Pra Syarat

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,61421176 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,054 |
| | Positive | ,054 |
| | Negative | -,047 |
| Test Statistic | | ,054 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Tabel diatas angka asymp.sig nya=0.200 lebih besar dari 0.05 maka data ini normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Peltihan dan Kinerja mitra lapangan

ANOVA table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|------------------------|-------------------|-----------------------------|---------|----------------|--------|--------|------|
| Kinerja * Pelatihan | Between Groups | (Combined) 237,726 | 17 | 13,984 | 2,030 | ,017 | |
| | | Linearity | 90,253 | 1 | 90,253 | 13,101 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 147,474 | 16 | 9,217 | 1,338 | ,192 |
| | Within Groups | 633,765 | 92 | 6,889 | | | |
| | Total | 871,491 | 109 | | | | |

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja pada Kinerja mitra lapangan

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| Kinerja* Motivasi Kerja | Between Groups | (Combined) | 611,390 | 10 | 61,139 | 23,271 | ,000 |
| | | Linearity | 558,821 | 1 | 558,821 | 212,699 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 52,568 | 9 | 5,841 | 2,223 | ,026 |
| | Within Groups | | 260,101 | 99 | 2,627 | | |
| | Total | | 871,491 | 109 | | | |

Dari kedua tabel ini diperoleh semua variabel nilai linearity nya=0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear pada kinerja mitra lapangan

Hasil 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2,205 | 1,312 | | 1,681 | ,098 |
| | Pelatihan | -,019 | ,021 | -,086 | -,876 | ,383 |
| | Motivasi Kerja | -,001 | ,037 | -,004 | -,040 | ,968 |

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil tabel ini diperoleh datanya tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig kedua variabel lebih besar dari 0.05.

Hasil 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | PELATIHAN | ,968 | 1,033 |
| | MOTIVASI KERJA | ,968 | 1,033 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil tabel ini diperoleh datanya tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance keduanya=0.968 lebih kecil dari 0,1 dan VIF nya=1.033 lebih besar dari 10.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 15,530 | 2,333 | | 6,656 | ,000 |
| | PELATIHAN | ,124 | ,038 | ,184 | 3,285 | ,001 |
| | MOTIVASI KERJA | ,900 | ,066 | ,768 | 13,688 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaannya menjadi

$$Y = 15.530 + 0.124(\text{Pelatihan}) + 0.900(\text{Motivasi Kerja})$$

Artinya :

1. Nilai Konstantanya=15.530, bila kedua variabel yang diteliti ini nilainya diabaikan atau nol maka kinerja mitra lapangan akan tetap konstan=15.530.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan=0.124. Artinya bila pelatihan naik=1 angka maka kinerja mitra lapangan akan naik juga=0.124.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja=0.900. Artinya bila motivasi kerja naik=1 angka maka kinerja mitra lapangan akan naik juga=0.900.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .821 ^a | .674 | .668 | 1.62923 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Adjusted_R_Squarenya=0.668 atau (66.8%) artinya pelatihan dan Motivasi kerja dapat memberi kontribusi secara bersamaan pada kinerja mitra lapangan =66.8%.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis t Hitung

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,530 | 2,333 | | 6,656 | ,000 |
| | PELATIHAN | ,124 | ,038 | ,184 | 3,285 | ,001 |
| | MOTIVASI KERJA | ,900 | ,066 | ,768 | 13,686 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji hipotesis t hitung ini dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil uji t hitung Pelatihan 3.285 > t tabel 1.982 dan nilai sign-nya=0.001 < 0.05 artinya pelatihan memberikan kontribusi secara signifikan pada kinerja mitra lapangan maka hipotesis ini diterima.
2. Hasil uji t hitung untuk motivasi kerja=13.686 > t tabel 1.982 dan nilai sign-nya=0.000 < 0.05 artinya motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan pada kinerja mitra lapangan maka hipotesis ini diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis F hitung

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 587,472 | 2 | 293,738 | 110,661 | ,000 ^b |
| | Residual | 284,019 | 107 | 2,654 | | |
| | Total | 871,491 | 109 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

F hitung nya=110.661 > f tabel=3.08 dan nilai sign nya =0.000 > 0.05, maka pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan dan simultan memberikan kontribusi pada kinerja mitra lapangan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial dan simultan memberikan kontribusi pada kinerja mitra lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi. Maka pihak pimpinan badan pusat statistik Kota Sukabumi harus dapat evaluasi dan meninjau kembali program yang dilaksanakan serta memahami segala permasalahan Mitra Lapangan, yang disebabkan dari hasil program Pelatihan yang tidak efektif bagi Mitra Lapangan, pantau perkembangan Mitra Lapangan yang sudah mengikuti program pelatihan, karena program pelatihan sangat penting dan bermanfaat untuk menumbuhkan keterampilan, kreativitas dan kemampuan Mitra Lapangan sehingga akan meningkatkan produktivitas yang baik bagi Mitra Lapangan. Dan pihak instansi juga harus mengapresiasi Mitra Lapangan yang berprestasi dengan memberikan kemudahan dalam pengembangan posisi kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Mitra Lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. prakoso dan E. Agus Sobar, "Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Permata Kota Sukabumi," *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 117–125, 2019.
- [2] H. Sujana *et al.*, "Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembling Gedung A (Line A-1) di PT. Glostar Indonesia I Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 101–108, 2019.
- [3] A. Sobar, "Peranan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan Pengembangan Koperasi Di Kota Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–9, 2017.
- [4] indra permadi euis lisnawati, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.
- [5] S. Setiadi, A. Sobar, H. Sujana, S. Tinggi, I. Ekonomi, and K. Karyawan, "Kompensasi

- dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. V, no. 3, pp. 101–107, 2019.
- [6] E. Fathussyaadah and Y. Ratnasari, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 16–35, 2019.
- [7] A. P. & R. M. Engkus, Sandi Setiadi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Garment di Sukabum,” *J. EKONKMAK*, vol. VI, no. 2, pp. 24–30, 2020.
- [8] N. S. & D. W. Toha Rianto, “Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 121–128, 2019.
- [9] D. Z. Hamidi, “Pengaruh Disipin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. 13, 2015.
- [10] I. Permadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 24–31, 2017.
- [11] S. P. Dadang Wiranta, Agus Lesmana, “Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Presatasi Kerja Karyawan di Gedung B PT. Glostar Indoenes,” *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 51–60, 2020.
- [12] T. Tarjono and D. Asep, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Sekolah Pembentukan Perwira Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. Vol. 4, no. 3, pp. 1–18, 2018.
- [13] S. Rohman, “Pengaruh Sistem E-Learning Terhadap Knowledge Management,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2017.
- [14] I. Permadi, “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT R SYAMSUDIN SH SUKABUMI,” *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 82–90, 2014.
- [15] N. S. Ginanjar and G. N. Amalia, “Pengaruh Pelatihan Guru Adzkie Terhadap Kinerja Pendidik di Sdit Adzkie Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 5, no. 2, pp. 82–90, 2019.
- [16] N. S. Ginanjar, “Kegiatan Outbound Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–23, 2017.
- [17] R. Mulyani, A. Sobar, and S. Prakoso, “KonsepDiri dan Motivasi Dalam Meningkatkan KepuasanKerja Karyawan Pada CV Putri Gunung Fermindo,” *J. Ekon.*, vol. 02, no. 02, pp. 51–60, 2020.

-
- [18] R. Maulana, “Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 20–32, 2019.
- [19] W. Ruswandi, “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.
- [20] T. dan A. Deni, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL PADA SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI SUKABUMI,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [21] W. Ruswandi, H. Patandung, and R. Riswandi, “Peningkatan Kinerja Koperasi Melalui Building Capacity Berbasis Pengembangan SDM, Penguatan Organisasi Dan Reformasi Kelembagaan Pada Masa Pandemic Covid-19,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, pp. 1502–1514, 2021.