

USAHA PENINGKATAN KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) DI PT. PTM MELALUI PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN

Syauqi Asyhabira¹, Evan Nugraha², Oviyan Patra³, Hendy Suryana⁴

Universitas Jendral Ahmad Yani, Bandung^{1,2,3,4}

syauqi.asyhabira@gmail.com, noe.rievan@gmail.com, oviyanpatra@gmail.com,
hendies.free@gmail.com

ABSTRACT

This research investigates the combined and individual effects of employee training programs and motivation on organizational performance and key performance indicators (KPIs) at PT. PTM. Employing a quantitative approach, the study utilizes descriptive and confirmatory analyses. Data were gathered from a survey involving 65 employees, with questionnaires serving as the primary data collection tool. The analysis was conducted using multiple linear regression and the Sobel test to evaluate mediation effects. Findings reveal that training and development jointly influence employee performance, accounting for 43.3% of the variance. Individually, training demonstrates a positive effect of 0.397, whereas motivation shows a slightly lower effect of 0.385. Moreover, training and motivation collectively have a significant influence on employee productivity, which in turn enhances company KPIs, with a contribution rate of 57.5%. When assessed separately, training contributes 0.549, while motivation contributes 0.277. Employee performance itself has a substantial direct impact on company KPIs, contributing 59.6%. The Sobel test results confirm that both training and motivation significantly affect KPIs indirectly through their influence on employee performance. These results underscore the importance of implementing well-structured and relevant training and motivation programs to effectively enhance organizational performance and achieve key performance targets.

Keywords : Key Performance Indicators (KPI), Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Key Performance Indicators (KPI) adalah alat ukur penting yang digunakan untuk menilai pencapaian individu, tim, dan organisasi terhadap target yang telah ditetapkan, baik dalam sektor bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan. KPI membantu memberikan gambaran kinerja melalui metrik seperti penjualan, efisiensi, atau kualitas layanan (An'ars, 2022). Di PT. PTM, sebuah BUMN di sektor energi, KPI menjadi bagian dari strategi profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik untuk

meningkatkan daya saing dan pelayanan kepada pelanggan serta mendukung kesejahteraan nasional.

PT. PTM mendistribusikan BBM ke SPBU di seluruh Indonesia, dengan langkah antisipatif terhadap cuaca ekstrem yang dapat mengganggu transportasi darat maupun laut. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian target produksi, karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat menyelesaikan tugas sesuai standar (Wahyudin & Putra, 2024). Pelatihan dan motivasi karyawan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan jenjang karir, sekaligus mendorong pencapaian KPI perusahaan (Daga et al., 2023).

Pelatihan menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja (Wahyuningsih, 2018), terlebih di sektor energi seperti PT. PTM, yang membutuhkan SDM unggul dan penguasaan teknologi untuk menunjang proses produksi BBM dengan standar mutu yang ditargetkan.

PT. PTM menghadapi tantangan dalam meningkatkan KPI karena belum memiliki program pelatihan dan motivasi karyawan yang terstruktur dan berkelanjutan. Padahal, program tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepercayaan diri, serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan masyarakat. Pelatihan yang berkelanjutan dan motivasi yang tepat, seperti pemberian penghargaan, terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Julianita, 2018). Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi dinilai krusial dalam peningkatan KPI perusahaan, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Key Performance Indicators (KPI) merupakan alat ukur strategis yang digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja individu, tim, maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut An'ars (2022), KPI mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi mampu memenuhi target-target utamanya melalui indikator kuantitatif dan kualitatif. Salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian KPI adalah kinerja karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan motivasi. Pelatihan kerja berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas (Wahyuningsih, 2018), sedangkan motivasi berperan

dalam mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Julianita, 2018). Daga et al. (2023) juga menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi yang tepat dapat memberikan manfaat timbal balik bagi perusahaan dan karyawan, serta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan KPI. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi menjadi dua variabel penting yang mendasari strategi peningkatan kinerja di PT. PTM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan dari sumber primer, seperti kuesioner dan observasi langsung, serta dari sumber sekunder berupa dokumentasi dan referensi literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data melibatkan metode penelitian lapangan (field research) dan studi pustaka (library research). Seluruh populasi yang terdiri dari 65 karyawan PT. PTM dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian dilaksanakan di PT. PTM selama periode September hingga Desember 2024.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengujian Keabsahan Data

1.2 Pengujian Validitas

Penelitian ini menerapkan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan, yaitu kuesioner, benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Di bawah ini disajikan hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	R hitung	R kritis	Keterangan
Pelatihan Karyawan	X1.1 – X1.15	0.723 – 0.822	0.3	Valid
Motivasi Karyawan	X2.1 – X2.8	0.821 – 0.933	0.3	Valid
Kinerja Karyawan	Z.1 – Z.13	0.692 – 0.901	0.3	Valid

Berdasarkan Tabel 1.1, seluruh indikator menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Hal ini menandakan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan dan dapat dianggap valid.

1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas sangat penting dalam penelitian karena

berfungsi untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Instrumen yang andal harus menunjukkan stabilitas dalam pengukuran. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Karyawan	0.956	0.7	Reliabel
Motivasi Karyawan	0.965	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.954	0.7	Reliabel
KPI Perusahaan	0.961	0.7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.2, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Artinya, seluruh instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

1.3 Hasil Uji Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antar

variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, analisis jalur dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1.4 Hasil Uji Persamaan Sub-Struktural I

Sub-struktural I difokuskan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Z). Berikut ini adalah hasil perhitungan dari persamaan regresi untuk sub-struktural I.

Tabel 1.3 Hasil Persamaan Regresi Sub-Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)		t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.897	5.111	–	2.132	0.037

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Pelatihan	0.397	0.110	0.428	3.594	0.001
Motivasi	0.385	0.150	0.306	2.571	0.013

Berdasarkan Tabel 1.3, persamaan regresi untuk sub-struktur I dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 10.897 + 0.397X_1 + 0.385X_2 + e_1$$

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,397 dengan nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,385 dengan tingkat signifikansi 0,013 ($< 0,05$), yang berarti motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai konstanta sebesar 10,897 mengindikasikan tingkat dasar kinerja karyawan ketika tidak ada pengaruh dari pelatihan maupun motivasi.

Tabel 1.4 Hasil Uji ANOVA Sub-Struktur I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1560.350	2	780.175	23.722	0.000 ^b
Residual	2039.097	62	32.889		
Total	3599.446	64			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Mengacu pada Tabel 1.4, nilai Fhitung sebesar 23,722 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara

bersama-sama, variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub-Struktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.658 ^a	0.433	0.415	5.735

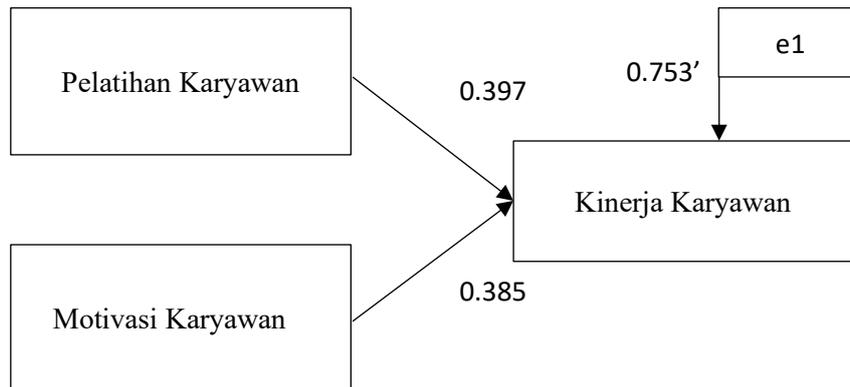
- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Merujuk pada Tabel 1.5, nilai R Square sebesar 0,433 menunjukkan bahwa sebesar 43,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh pelatihan dan motivasi. Untuk mengetahui nilai error (e_1), digunakan rumus:

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,433)} = 0,753$$

Artinya, sebesar 0,642 merupakan proporsi varians dari kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, bentuk akhir dari persamaan Sub-

Struktural I dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Sub-Struktural I

2. Hasil Uji Persamaan Sub-Struktural II

Analisis pada Sub-Struktural II difokuskan untuk menguji sejauh mana pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi

(X_2) terhadap Key Performance Indicators (KPI) perusahaan (Y). Adapun hasil perhitungan regresi untuk sub-struktur II disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Persamaan Regresi Sub-Struktur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.508	4.343	–	2.880	0.005
Pelatihan	0.549	0.094	0.603	5.849	0.000
Motivasi	0.277	0.127	0.224	2.174	0.034

a. Dependent Variable: KPI Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.6, diperoleh persamaan regresi sub-struktural II sebagai berikut:

$$Y = 12.508 + 0.549X_1 + 0.277X_2 + e_1$$

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,549 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian KPI perusahaan.

2. Variabel motivasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,277 dengan signifikansi 0,034 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa motivasi juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap KPI perusahaan.

3. Nilai konstanta sebesar 12,508 menunjukkan besaran dasar dari KPI perusahaan ketika tidak ada pengaruh dari pelatihan maupun motivasi.

Tabel 1.7 Hasil Uji Anova Sub Struktur II

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1994.954	2	997.477	42.008	.000 ^b
Residual	1472.184	62	23.745		
Total	3467.138	64			

- a. Dependent Variable: KPI Perusahaan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 1.7, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 42,008 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap KPI perusahaan.

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktur II

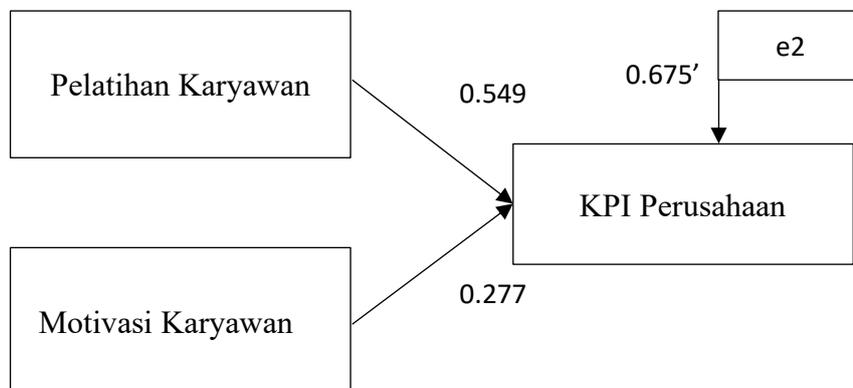
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759	0.575	0.562	4.873

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Mengacu pada Tabel 1.8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,575 yang menunjukkan bahwa sebesar 57,5% variasi dalam KPI perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi. Untuk menghitung nilai e2, digunakan rumus:

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,575)} = 0,675.$$

Artinya, sebesar 0,675 merupakan bagian dari variabel KPI perusahaan yang tidak dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi. Berdasarkan hasil ini, model persamaan Sub-Struktural II dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2 Model Sub-Struktural II

3. Hasil Uji Persamaan Sub-Struktural III

Persamaan Sub-Struktural III difokuskan untuk menganalisis

pengaruh variabel kinerja karyawan (Z) terhadap KPI perusahaan (Y). Adapun hasil regresi dari sub-struktur III ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.9 Hasil Persamaan Regresi Sub-Struktur III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	16.525	3.638		4.543	.000
Kinerja	0.758	0.079	0.772	9.649	.000

Keterangan:

- **Dependent Variable:** KPI Perusahaan
- **Predictor:** Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.9, dapat disusun persamaan sub-struktur III sebagai berikut:

$$Y = 16.525 + 0.758 Z + e_3$$

1. Variabel kinerja karyawan (Z) memiliki koefisien sebesar 0.758 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi KPI perusahaan.

2. Nilai konstanta sebesar 16.525 mengindikasikan bahwa ketika kinerja karyawan bernilai nol, maka nilai awal KPI perusahaan diperkirakan sebesar 16.525.

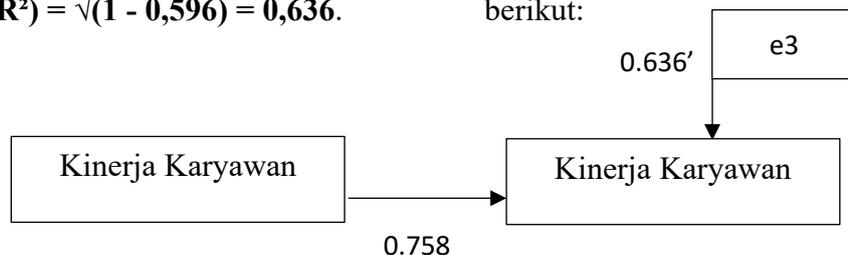
Tabel 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktur III

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.772	0.596	0.590	4.713

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Berdasarkan Tabel 1.10, nilai R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa sebesar 59,6% variasi dalam KPI Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Untuk menghitung nilai e_3 , digunakan rumus: $e_3 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,596)} = 0,636$.

Dengan demikian, nilai e_3 sebesar 0,636 menggambarkan besarnya variasi dalam KPI Perusahaan yang tidak dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, bentuk persamaan Sub-Struktural III dapat ditampilkan sebagai berikut:

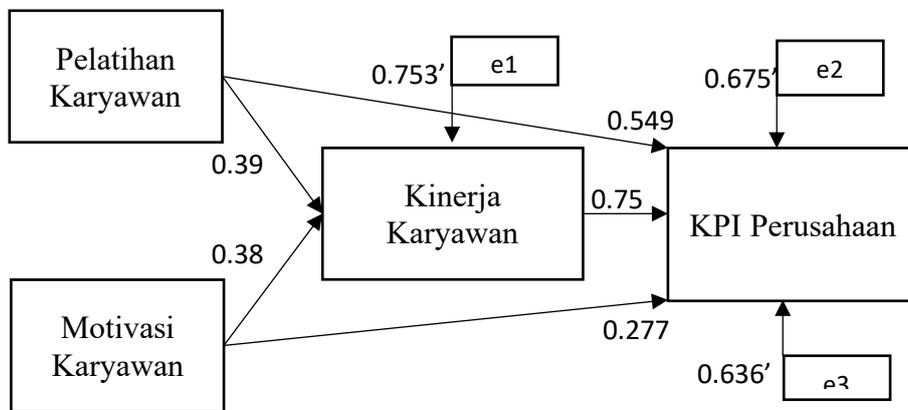


Gambar 1.3 Model Sub-Struktural III

4. Hasil Uji Pengaruh Total

Setelah diperoleh hasil dari persamaan sub-struktural I, II, dan III, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis jalur guna mengetahui sejauh

mana hubungan antar variabel dalam model saling memengaruhi. Berikut disajikan model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1.4 Hasil Model Analisis Jalur

Berdasarkan Gambar 1.4, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak langsung pada KPI Perusahaan. Pelatihan dan motivasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap KPI melalui kinerja karyawan. Nilai error menunjukkan

masih adanya faktor lain yang memengaruhi variabel-variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan KPI melalui peningkatan kinerja karyawan.

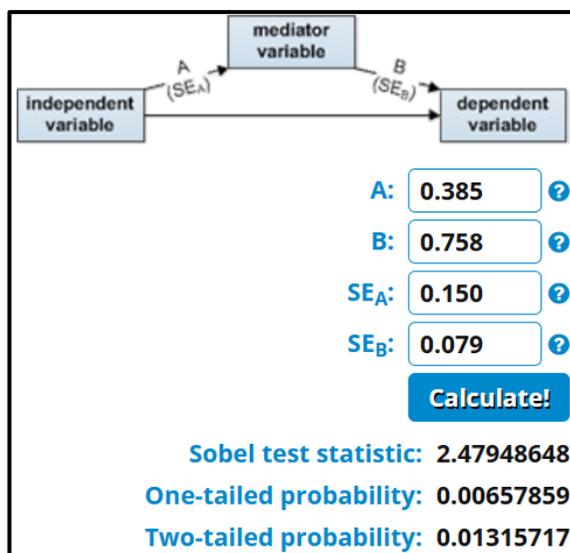
Tabel 1.11 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Sig.	Keterangan
H1: Pelatihan → Kinerja Karyawan	0,001	Diterima
H2: Motivasi → Kinerja Karyawan	0,013	Diterima
H3: Pelatihan & Motivasi → Kinerja Karyawan	0,000	Diterima
H4: Pelatihan → KPI Perusahaan	0,000	Diterima
H5: Motivasi → KPI Perusahaan	0,034	Diterima
H6: Pelatihan & Motivasi → KPI Perusahaan	0,000	Diterima
H7: Kinerja Karyawan → KPI Perusahaan	0,000	Diterima

5. Hasil Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel mediasi signifikan atau tidak. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan dan motivasi secara tidak

langsung memengaruhi KPI perusahaan melalui variabel mediasi, yaitu kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi *free Sobel test calculator*, dan hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1.6 Hasil Uji Sobel Motivasi Karyawan Terhadap KPI Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.6, diperoleh nilai uji Sobel sebesar 2,479 dengan signifikansi 0,007 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh tidak langsung secara

signifikan terhadap KPI perusahaan melalui kinerja karyawan. Rekap hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 1.12.

Tabel 1.12 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Sig.	Keterangan
H8: Pelatihan → Kinerja Karyawan → KPI Perusahaan	0,000	Diterima
H9: Motivasi Karyawan → Kinerja Karyawan → KPI Perusahaan	0,007	Diterima

PEMBAHASAN

Di PT. PTM, program pelatihan dan motivasi karyawan menunjukkan perlunya peningkatan. Rata-rata skor pelatihan sebesar 3,45 menandakan bahwa aspek seperti relevansi materi, metode, dan frekuensi pelaksanaan belum optimal. Sementara itu, motivasi karyawan mendapat skor 4,11, namun

masih perlu ditingkatkan terutama dalam pemberian bonus dan jenjang karier. Kinerja karyawan yang diukur melalui lima dimensi utama (kualitas, ketepatan, prakarsa, kemampuan, dan komunikasi) memperoleh skor rata-rata 3,53, tergolong tinggi. Namun, masih ada kekurangan dalam hal kesesuaian antara perencanaan dan hasil kerja.

Analisis jalur menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,3%. Secara parsial, pelatihan berpengaruh sebesar 0,397 dan motivasi sebesar 0,385 terhadap peningkatan kinerja. Lebih lanjut, pelatihan dan motivasi juga secara signifikan memengaruhi KPI perusahaan. Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 0,549, dan motivasi sebesar 0,277, dengan pengaruh simultan sebesar 57,5%. Kinerja karyawan sendiri memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap KPI perusahaan, dengan koefisien 0,596 dan mampu menjelaskan 59,6% variasi KPI.

Hasil uji Sobel memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi karyawan memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap KPI perusahaan melalui peningkatan kinerja. Pelatihan memiliki nilai Sobel 3,378 dan motivasi 2,479, keduanya lebih besar dari t-tabel (1,98), dengan signifikansi di bawah 0,05. Keseluruhan hasil ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan pelatihan dan motivasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak langsung dan tidak langsung terhadap pencapaian KPI perusahaan di PT. PTM.

KESIMPULAN

Penelitian di PT. PTM menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi karyawan perlu ditingkatkan, khususnya pada prosedur kerja, pemberian bonus, serta perencanaan kerja. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan KPI perusahaan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk

mengevaluasi materi pelatihan agar lebih relevan, meningkatkan frekuensi pelatihan, serta memperhatikan jenjang karir dan kesejahteraan karyawan. Karyawan juga diharapkan aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan keterampilannya dalam pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriadi, A., Ulfah, W. A., & Walton, E. P. (2021). Pelatihan sport massage bagi mahasiswa, alumni dan guru PJOK di Bangka Belitung. *Batoboh: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(2), 136–145.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10, Jilid 2). Indeks.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Heryanto, T. (2021). Program pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1), 89–101.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). *Principles of marketing* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan motivasi sumber*

- daya manusia perusahaan*. Refika Aditama.
- Maisarah, M., & Nasution, L. (2022). Pengaruh training, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap KPI perusahaan pada PT. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(2), 1–15.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi karir: Theoretical review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk motivasi sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104–110.
- Priansa, D. J. (n.d.). *Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis*. [Informasi penerbit tidak tersedia].
- Pratama, N. A. (2021). Efektivitas program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*, 21(1).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi ke-13, Jilid 1). Erlangga.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, M. (2001). *Sumber daya manusia dan KPI perusahaan kerja*. CV. Mandar Maju.
- Singgih, M. L., & Gunarta, I. K. (2021). *Manajemen KPI perusahaan perusahaan*. ITS Tekno Sains.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumanth, D. J. (1984). *Productivity engineering and management*. McGraw-Hill.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.
- Walimah, E., Wijayasomantri, H. T., & Sulaeman, D. (2021). *Manajemen motivasi sumber daya manusia kesehatan*. Penerbit NEM.