

Dampak Pelatihan dan Motivasi (Reward) Dalam Upaya Peningkatan Kinerja SDM di Cafe Warung Wicko Sumedang

Impact of Training and Motivation (Reward) Efforts to Improve HR at Cafe Warung Wicko Sumedang

Perdi Herdian¹, Denny Murdani²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Perdi Herdian¹, email: perdi10121093@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 21/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja, Motivasi, Sistem Reward, Kinerja SDM

A B S T R A K

Pertumbuhan industri kuliner yang semakin kompetitif, khususnya di daerah Sumedang, menuntut pelaku usaha seperti Cafe Warung Wicko untuk terus meningkatkan kualitas layanan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan motivasi (sistem reward) dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Cafe Warung Wicko. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan kerja mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan secara bermakna; (2) motivasi melalui sistem reward berdampak pada peningkatan loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja karyawan; dan (3) kombinasi antara pelatihan dan reward terbukti menjadi faktor strategis dalam membentuk kinerja SDM yang optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini memperkuat pentingnya pengelolaan SDM yang terarah dalam meningkatkan daya saing usaha kuliner di tingkat lokal.

A B S T R A C T

The increasingly competitive growth of the culinary industry, particularly in the Sumedang area, requires businesses such as Cafe Warung Wicko to continuously improve service quality through human resource development. This study aims to analyze the impact of job training and motivation (reward systems) on employee performance improvement at Cafe Warung Wicko. The method used is a qualitative approach with a descriptive research type, and data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The research findings indicate that: (1) workplace training significantly enhances employees' skills, knowledge, and work attitudes; (2) motivation through a reward system impacts increased loyalty, responsibility, and work enthusiasm among employees; and (3) the combination of training and rewards has proven to be a strategic factor in fostering optimal and sustainable HR performance. This study reinforces the importance of targeted human resource management in enhancing the competitiveness of culinary businesses at the local level.

Keywords:

Job Training, Motivation, Reward System, Human Resource Performance

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam sepuluh tahun terakhir, industri kuliner Indonesia telah berkembang pesat, termasuk di wilayah seperti Kabupaten Sumedang. Saat ini, cafe tidak lagi hanya menjadi tempat untuk menikmati secangkir kopi saja, melainkan telah berkembang menjadi bagian dari aktivitas sosial masyarakat, terutama di wilayah perkotaan, dan mulai merambah ke daerah pedesaan sebagai tempat bersantai, berkumpul, dan menikmati suasana. Seiring dengan meningkatnya persaingan dalam industri ini, para pelaku usaha perlu untuk terus memperbaiki kualitas layanan mereka. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan dengan mengelola sumber daya manusia secara baik dan efisien.

Cafe Warung Wicko merupakan salah satu usaha kuliner yang berkembang di tengah-tengah tren ini. Sebagai sebuah cafe yang menawarkan kombinasi antara kopi dan hidangan khas, Warung Wicko menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas layanan. Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu unsur kunci dalam kesuksesan industri ini, yang sangat bergantung pada pelatihan kerja dan motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen.

Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sejalan dengan kebutuhan operasional. Di sisi lain, sistem penghargaan yang bersifat baik material maupun non-material dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan efisiensi karyawan. Namun, dalam praktiknya, banyak cafe lokal yang belum secara strategis memadukan kedua pendekatan ini. Observasi awal di Warung Wicko menunjukkan masalah seperti ketidakstabilan dalam pelayanan dan tingkat perputaran karyawan yang terbilang tinggi. Dengan menyadari pentingnya sinergi antara pelatihan kerja dan sistem penghargaan dalam mendorong peningkatan sumber daya manusia menjadi fokus dalam studi ini untuk mengkaji bagaimana dampak kedua variabel tersebut pada peningkatan kinerja karyawan di Cafe Warung Wicko. Hasil dari studi ini bisa memberikan kontribusi positif dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien, khususnya bagi pelaku usaha di sektor kuliner lokal.

2. Kajian Teori

Pelatihan Kerja

Menurut Ridwan (2023) pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, baik yang sedang berlangsung sekarang maupun yang akan dihadapi di masa depan. Pelatihan ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan membekali mereka pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran dan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Fahrozi et al., (2022) pelatihan adalah proses yang terencana dengan tujuan untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih kompeten dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan tidak hanya memusatkan perhatian pada aspek teknis, melainkan juga berfokus pada peningkatan kemampuan, efisiensi, serta keterampilan kerja secara keseluruhan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai, diharapkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat untuk memberikan dampak yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pelatihan kerja dapat dipahami sebagai suatu proses yang terencana dan terstruktur, untuk mengembangkan kompetensi karyawan, mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja mereka. Pelatihan bertujuan tidak hanya untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga untuk menyesuaikan kemampuan individu dengan kebutuhan organisasi. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, efisien, dan profesional, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Motivasi

Motivasi memainkan peranan yang penting dalam mendorong perilaku kerja seseorang di dalam organisasi. Menurut Andika dalam (Hasica et al., 2023) motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku manusia. Istilah motivasi juga dikenal sebagai penggerak, harapan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat dan mendorong individu untuk mengurangi ataupun memenuhi dorongan dari dalam dirinya. Dengan demikian, hal ini memungkinkan mereka untuk bertindak dalam cara tertentu yang dapat mengarahkan pada hasil yang maksimal.

Menurut Pamela dan Oloko dalam (Setiawan, 2021) motivasi merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan. Hal ini dicapai melalui dukungan yang kuat untuk memastikan keberlangsungan hidup organisasi. Motivasi melibatkan penyediaan arahan yang jelas, sumber daya, serta imbalan yang dapat mendorong individu untuk terinspirasi dan bersemangat bekerja sesuai dengan keinginan yang diharapkan.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja sering kali dikaitkan erat dengan sistem reward yang diterapkan oleh organisasi. Reward atau penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan hasil kerja mereka. Bentuk penghargaan ini bisa berupa uang, seperti gaji, bonus, dan insentif, ataupun bentuk non-finansial, seperti pengakuan, peluang promosi, atau terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Reward berfungsi sebagai stimulus eksternal yang dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat perilaku kerja yang produktif.

Pemberian reward yang tepat dan proporsional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika individu merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, etos kerja yang lebih baik, serta semangat untuk terus berkembang. Sebaliknya, reward yang tidak sesuai dapat menimbulkan kekecewaan, penurunan motivasi, bahkan berujung pada penurunan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk mencapai sukses dalam sebuah organisasi, termasuk di bidang usaha makanan seperti Cafe Warung Wicko. Menurut Hidayat (2021) kinerja merupakan total pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang saat melaksanakan tugas yang ditugaskan. Hal ini mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta tingkat efektivitas individu atau tim dalam mencapai sasaran suatu organisasi.

Menurut Lestari & Afifah, n.d. (2020) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan seberapa baik mereka dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja yang mencerminkan efektivitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai peran pelatihan kerja dan motivasi (reward) dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di cafe tersebut. Metode ini dipilih karena bisa memahami fenomena dalam konteks yang lebih luas dan mendalam. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja serta melakukan wawancara mendalam dengan beberapa karyawan dan pihak manajemen, serta dokumentasi terhadap data internal perusahaan, seperti program pelatihan, bentuk penghargaan, dan hasil evaluasi kinerja. Analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman terdiri dari tiga tahapan. Tahap pertama adalah reduksi data yang bertujuan untuk memilih informasi yang penting. Tahap kedua melibatkan penyajian data dalam format narasi deskriptif. Tahap ketiga adalah menarik kesimpulan dari informasi yang telah dipresentasikan guna merumuskan temuan yang sesuai dengan fokus penelitian.

Sebagai alat bantu analisis, penelitian ini menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) guna menilai capaian kinerja karyawan secara objektif. KPI digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan motivasi dalam bentuk reward terhadap peningkatan performa kerja berdasarkan indikator yang relevan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan motivasi (sistem reward) dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia di Cafe Warung Wicko, Kabupaten Sumedang. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi dengan lima informan di Cafe Warung Wicko yaitu: Manajer Operasional, Head Barista, Kasir, Barista, dan Waiter.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja di Cafe Warung Wicko dilakukan secara bertahap dan menyeluruh. Untuk karyawan baru, pelatihan dasar difokuskan pada pemahaman standar operasional prosedur (SOP), keterampilan teknis dasar, serta pelayanan terhadap pelanggan. Sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan lanjutan lebih difokuskan pada pengembangan keterampilan profesional seperti teknik penyajian minuman atau makanan, menambah varian produk, efisiensi kerja, dan manajemen waktu. Pelatihan ini juga diberikan melalui kegiatan studi banding ke cafe lain atau restaurant lain serta sharing session dari karyawan lainnya dalam melakukan pengembangan terhadap produk di cafe tersebut. Hasilnya berdampak kepada peningkatan kemampuan kerja, penambahan varian produk, kecepatan pelayanan, kecepatan penyajian, serta komunikasi antar tim yang lebih terarah dan efektif.

Motivasi (Sistem Reward)

Motivasi dalam bentuk sistem reward juga menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Cafe Warung Wicko memberikan reward dalam bentuk gaji mingguan, serta bonus harian berdasarkan pencapaian target penjualan, dan juga tunjangan hari raya (THR). Namun demikian, sistem reward yang diterapkan di cafe tersebut masih menghadapi tantangan dalam konsistensi pelaksanaannya. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa meskipun target telah tercapai, terkadang mereka tidak mendapatkan reward dari atasan atau tidak sesuai harapan karyawannya. Hal ini berdampak pada penurunan semangat kerja dan membuat sebagian karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya. Keadaan ini menunjukkan menurunnya kinerja mereka, dalam hal ini tentunya perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem penghargaan agar lebih adil dan terukur.

Key Performance Indicator (KPI)

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, diperlukan suatu alat ukur yang mampu menggambarkan sejauh mana kontribusi individu terhadap tujuan operasional perusahaan. Salah satu alat ukur yang digunakan adalah *Key Performance Indicator* (KPI), yang berfungsi sebagai tolok ukur kinerja karyawan berdasarkan target-target tertentu yang telah ditetapkan. Di Cafe Warung Wicko, penerapan KPI memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar semua karyawan menyadari tugas mereka dan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Indikator yang digunakan dirancang untuk mencerminkan aspek-aspek penting dalam operasional usaha kuliner, seperti kecepatan pelayanan, kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, dan kualitas produk.

Berikut ini adalah tabel *Key Performance Indicator* (KPI) yang diterapkan di Cafe Warung Wicko sebagai acuan dalam proses evaluasi kinerja karyawan:

| JABATAN | KPI | PERSANTASE CAPAIAN PEKERJAAN | TARGET |
|---------|---|------------------------------------|--------|
| Manager | Perencanaan Operasional Harian. | 70% | 100% |
| | Perencanaan Strategi Promosi dan Pemasaran. | 65% | 100% |

| JABATAN | KPI | PERSANTASE CAPAIAN PEKERJAAN | TARGET |
|--------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------|
| | Evaluasi Kinerja Karyawan Mingguan. | 60% | 100% |
| Head Barista | Standarisasi Kualitas Minuman. | 90% | 100% |
| | Pengawasan Kerja Barista | 80% | 100% |
| | Pelatihan Barista Baru. | 92% | 100% |
| Kasir | Kecepatan Transaksi. | 70% | 100% |
| | Ketelitian dalam Pengelolaan Uang. | 68% | 100% |
| | Pelayanan Ramah Kepada Pelanggan. | 80% | 100% |
| Barista | Pembuatan Minuman sesuai SOP | 92% | 100% |
| | Kebersihan Area Bar | 82% | 100% |
| | Kecepatan Penyajian | 85% | 100% |
| Juru Masak | Kualitas Rasa dan Cara Penyajian. | 90% | 100% |
| | Waktu Penyajian. | 71% | 100% |
| | Kebersihan Area Dapur. | 88% | 100% |

| JABATAN | KPI | PERSANTASE CAPAIAN PEKERJAAN | TARGET |
|---------|------------------------------|------------------------------------|--------|
| Waiter | Sikap ramah dan Komunikatif. | 95% | 100% |
| | Ketepatan Pesanan Pelanggan. | 68% | 100% |
| | Kebersihan Area Makan. | 89% | 100% |

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa beberapa posisi telah mencapai kinerja yang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan di berbagai aspek. Pada posisi Manajer, capaian KPI untuk perencanaan operasional harian, strategi promosi, dan evaluasi mingguan masih berada di bawah target (rata-rata di bawah 70%), yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan konsistensi jadwal evaluasi. Head Barista menunjukkan performa yang cukup baik terutama dalam pelatihan barista baru (92%), meskipun pengawasan barista masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, bagian kasir menghadapi tantangan dalam ketelitian transaksi dan kecepatan pelayanan karena tingginya tekanan saat jam sibuk, dengan capaian KPI berkisar 68%–80%. Barista menunjukkan capaian yang cukup tinggi terutama dalam pembuatan minuman sesuai SOP (92%), tetapi masih terkendala dalam kecepatan penyajian dan kebersihan area kerja. Juru Masak (Chef) mencapai hasil baik pada kualitas rasa (90%) namun perlu memperbaiki waktu penyajian yang baru mencapai 71%. Terakhir, posisi Waiter menunjukkan performa terbaik dalam sikap ramah dan komunikatif (95%), meskipun ketepatan pesanan masih di bawah target karena kurangnya penerapan SOP konfirmasi ulang pesanan kepada pelanggan. Secara keseluruhan, hasil KPI ini mencerminkan bahwa pelatihan telah memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan di cafe tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Warung Wicko. Berdasarkan temuan lapangan, pelatihan yang diberikan secara terstruktur telah membantu meningkatkan keterampilan teknis dan pelayanan karyawan, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dan produktif.

Sementara itu, sistem reward yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan dorongan lebih bagi karyawan. Beberapa informan mengungkapkan bahwa ketidakonsistenan dalam pemberian insentif menimbulkan rasa ketidakpuasan, yang berdampak pada menurunnya loyalitas dan semangat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan transparan sangat dibutuhkan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dari pengamatan terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa posisi-posisi yang mendapatkan pelatihan secara rutin serta insentif yang sesuai cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja yang relevan dan sistem penghargaan yang tepat dapat menjadi salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai dampak pelatihan kerja dan motivasi melalui sistem reward dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di Cafe Warung Wicko Kabupaten Sumedang, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

Pelatihan kerja yang diberikan secara terstruktur dan relevan dengan kebutuhan lapangan terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis dan pelayanan karyawan. Informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa melalui pelatihan, mereka merasa lebih percaya diri, lebih memahami tanggung jawab pekerjaan, serta lebih siap menghadapi situasi kerja yang dinamis. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih profesional dan produktif.

Sistem reward yang diterapkan di Cafe Warung Wicko belum sepenuhnya mampu mendorong motivasi kerja secara konsisten. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa adanya ketidaksetaraan atau ketidaktepatan dalam pemberian insentif menimbulkan rasa kurang dihargai. Hal ini berdampak pada turunnya antusiasme dalam bekerja dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, penghargaan yang tidak disesuaikan dengan pencapaian individu dapat menjadi penghambat terbentuknya lingkungan kerja yang sehat. Dalam pengamatan di lapangan, terlihat bahwa karyawan yang secara rutin mengikuti pelatihan dan menerima penghargaan yang sesuai dengan kinerjanya cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih baik. Temuan ini mencerminkan bahwa pelatihan dan motivasi dalam bentuk sistem reward yang disesuaikan dengan kebutuhan serta pencapaian karyawan dapat menjadi pendekatan strategis dalam mendorong peningkatan kualitas kerja secara menyeluruh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai masukan bagi pihak terkait dalam meningkatkan kinerja SDM melalui pelatihan kerja dan motivasi (reward).

1. Peningkatan Program Pelatihan

Cafe Warung Wicko disarankan untuk terus mengembangkan materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan perkembangan tren industri kuliner dan teknologi. Pelatihan lanjutan seperti pelayanan prima, pengendalian mutu, dan pengelolaan stres kerja juga perlu ditambahkan.

2. Penyempurnaan Sistem Reward

Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward yang diterapkan untuk memastikan bahwa bentuk penghargaan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Penerapan kombinasi antara insentif materiil dan non-materiil dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Secara Rutin

Diperlukan sistem monitoring yang terukur dan objektif terhadap kinerja karyawan pasca pelatihan dan pemberian reward. Hal ini bertujuan agar manajemen dapat melakukan tindak lanjut atau perbaikan jika diperlukan.

4. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Cafe Warung Wicko juga disarankan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasional maupun pengembangan SDM, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta arahan selama proses penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada Dosen Pembimbing, keluarga tercinta, rekan-rekan, serta seluruh jajaran manajemen dan karyawan Cafe Warung Wicko yang telah memberikan kesempatan dan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Semoga segala bentuk bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dan menjadi amal kebaikan.

7. Referensi

- Andershon, F. D., Palengka, M., Tandirerung, J., & Sambara, K. (2024). Implementasi sistem reward dan punishment untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Unit Paotere. *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 274–282..
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., Saad El Hasan, S., Hidayatullah, S., Barat, J., Palopo, I., Palopo, K., Selatan, S., & Bina Mandiri, S. (2022). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA MEDIA TRANSINDO DI JAKARTA*. 2(1).

- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hidayat, R. (n.d.). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Husnunnisa, I. A. (2024). Key performance indicator: Definisi, jenis, dan contohnya. Ruang Kerja. Diakses pada 22 Februari 2025, dari <https://www.ruangkerja.id/blog/key-performance-indicator>
- Lestari, S., & Afifah, D. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Putri, M., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., Kurniasih, F., & Afifi, S. T. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 636–646. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Ridwan, M. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO MR MARKET. & *Kependidikan*, 1(3), 2023.
- Setiawan, N. (2021). *DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>