

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ARABIA  
BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH**

**AHMAD HUMAN  
NPM. 18310145  
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2023**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi iniyang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh”**. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad S.A.W. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STEIS) Banda Aceh.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, penulis mendapatkan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh dan selaku pembimbing I penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam rangka kesempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh
3. Bapak Zulfan, SE, M.M Selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam rangka kesempurnaan penulisan skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan segenap staf di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
5. Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan doa, dorongan dan semangat kepada penulis.
6. Teman-teman dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaanya dimasa mendatang. Kepada Allah jualah kita berserah diri semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin...aamiin yaa rabbal aalamiin.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Isi</b>	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2. Masalah Penelitian .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Skop Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2. Motivasi .....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Motivasi .....	12
2.2.2 Indikator Motivasi.....	13
2.3 Pelatihan.....	13
2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	13
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	14
2.3.3 Indikator Pelatihan .....	16
2.4 Pengalaman Kerja .....	16
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	16
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Pengalaman Kerja	17
2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	18
2.5. Penelitian Terdahulu .....	18
2.6. Kerangka Konseptual .....	20
2.7. Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1. Populasi dan Sampel .....	22
3.2. Metode Penarikan Sampel.....	22
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.4. Operasional Variabel.....	24
3.5. Metode Analisis Data .....	26

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1. Karakteristik Responden .....	32
4.2. Analisis Deskriptif.....	33
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan .....	34
4.2.2 Variabel Motivasi .....	35
4.2.3 Variabel Pelatihan.....	36
4.2.4 Variabel Pengalaman Kerja .....	38
4.3. Hasil Pengujian Data .....	39
4.3.1. Pengujian Validitas.....	39
4.3.2. Pengujian Reliabilitas.....	41
4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	41
4.4.1. Normalitas .....	41
4.4.2. Multikolinearitas.....	43
4.4.3. Heteroskedastisitas .....	43
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	44
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t).....	46
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
5.1. Kesimpulan .....	51
5.2. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II.1.	Penelitian Terdahulu.....
Tabel. III.1	Skala Pengukuran.....
Tabel. III.2	Definisi Operasional Variabel.....
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....
Tabel IV.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....
Tabel IV.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....
Tabel.IV.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan .....
Tabel.IV.5	Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja .....
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas .....
Tabel IV.7	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) .....
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas) .....
Tabel.IV.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan .....
Tabel. IV.10	Model Summury .....
Tabel. IV.11	Hasil Uji Secara Parsial .....
Tabel. IV.12	Hasil Uji Secara Simultan.....

## **DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1. Kerangka Konseptual .....	22
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas .....	43
Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	45

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ARABIA BANDA ACEH**

Nama : Ahmad Human

NPM : 18310145

Prodi : Manajemen

**Pembimbing I : Banta Karollah, SE, M.S.M**

**Pembimbing II : Zulfan, SE, M.M.**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Arabia Banda Aceh baik secara silmultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh sebanyak 32 orang. Teknik sampling adalah sampel jenuh (metode sensus), dimana seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuisioner kepada responden. Data yang dikumpulkan diolah dengan perangkat statistic SPSS versi 26. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukan bahwa Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,829) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (1,6449). Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,247) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (1,6449). Secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,968) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (1,6449). Secara simultan Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  (12,755) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,00).

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Arabia Banda Aceh

**Kata Kunci :** Motivasi, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki individu seperti keahliannya, pengalaman kerja maupun prestasi kerja. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh setiap karyawan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumberdaya manusia disingkat SDM yang dimiliki oleh setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir (kemampuan dari hasil pemikiran/ide-ide yang kreatif) dan daya fisik (tenaga yang dikeluarkan masing-masing individu untuk mencapa tujuan) setiap manusia. Sebaliknya sumberdaya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat meningkatkan pengalaman seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Menurut Yulius (2018:8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2018:215-216) kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan pelatihan. Kecakapan tanpa pelatihan atau pelatihan tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Permasalahan mengenai kinerja belum maksimal dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja karyawan masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Begitu juga dengan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Kemampuan karyawan

menyesuaikan diri serta kemampuan karyawan untuk memberikan bantuan atau tingkat kerja sama karyawan yang masih kurang kompak dengan karyawan yang lainnya. Kemudian kinerja yang rendah disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kerja belum mencapai target, pengetahuan dan keahlian masih biasa (tidak ada peningkatan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik) Rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini.

Menurut Munandar (2018:323), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2018:141). "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Fenomena mengenai motivasi kerja karyawan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat perkembangan atau kemajuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, hubungan kerja yang kurang kompak dalam melaksanakan tugas dan berdasarkan pengakuan dari karyawan seperti gaji yang diterima. Motivasi atau semangat kerja sangat penting dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjalankan tugasnya masing-masing, seperti karyawan yang tidak termotivasi ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan bahwa target penyelesaian kerja harus tepat waktu, kenyataannya malah karyawan tidak langsung mengerjakan tugas tapi mereka menganggap pekerjaan yang diberikan atasan tersebut bisa mereka kerjakan dengan cepat atau menganggap pekerjaan yang mudah diselesaikan.

Menurut Hasibuan (2018:124) pelatihan yang terus dilakukan terhadap karyawan lama sendiri akan berdampak positif bagi organisasi terutama saat perpindahan sistem lama ke sistem baru, karyawan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan yang ada, berdasarkan pelatihan tersebut kemampuan kerja seorang karyawan dapat dilihat atau di nilai yang tentunya nanti akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang di hasilkan. Menurut Rivai dan Sagala (2016: 213) pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal dengan karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh bahwa pelatihan kerja dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang di adakan oleh pimpinan masih kurang karena pelatihan yang di adakan hanya pada masa training saja sehingga masih ada karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Minimnya keahlian karyawan, serta kurangnya pengetahuan, sikap dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas maka dapat menurunkan juga kepuasan karyawan terhadap tugas tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Menurut Sulaeman (2014:97) “Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman”

Permasalahan yang terjadi adalah adanya karyawan yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan,

sehingga karyawan yang kurang berpengalaman untuk menyelesaikan tugas atau batas waktu penyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh atasan. Kurangnya pengalaman kerja dan prestasi kerja serta terbatasnya jumlah karyawan yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Hotel Grand Arabia Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh”**.

### **1.2. Masalah Penelitian**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.
4. Apakah motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam mendalami manajemen sumberdaya manusia.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada Hotel Grand Arabia Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Hotel Grand Arabia Banda Aceh terutama berkenaan dengan motivasi, pelatihan, pengalaman kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5. Skop Penelitian**

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan unit analisis menguji pengaruh motivasi, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan Hotel Grand Arabia Banda Aceh yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim II No.3, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23246.

## **DAFTAR PERPUSTAKAAN**

- Amal. (2011). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Jakarta Pusat. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Universitas Indonesia*. No. 1 Vol. 2, 178-189
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartoyo, Maksimianus. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo Kabupaten Manggarai Barat Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Management. Industrial Management*, Vol. 1, No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Utomo Bogor. *Jurnal No.2 Vol.2* 78-92
- Kinicki, Angelo dan Kreitner, Robert. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta; Salemba Empat,
- Malhotra K Naresh, (2016), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins SP, dan Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2019). *SPSS 20 Pengolaha Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Elex Media Kompatindo
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnala Ekonomi Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Setiawan, Gede. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Harris Pop! Hotel & Conventions Denpasar – Bali. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, Vol.2, No. 3, Hlm 1624-1636
- Umar, Husein. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahyudi. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Kinerja Kayawan PT. Indah Motor Bandung. *Jurnal Univeristas UNPAD Vol.1 No.2, 151-167*
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-7