



## Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Adzansyah<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Ivanida Putri<sup>3</sup>, Nurul Afni Fauziah<sup>4</sup>, Salma Klarissa<sup>5</sup>, Vivi Bunga Damayanti<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [adzansyah11@gmail.com](mailto:adzansyah11@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [ivanidaputri8@gmail.com](mailto:ivanidaputri8@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [afnifauziah5765@gmail.com](mailto:afnifauziah5765@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [slmklarissa@gmail.com](mailto:slmklarissa@gmail.com)

<sup>6</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [bungavivi80@gmail.com](mailto:bungavivi80@gmail.com)

**Corresponding Author:** Adzansyah

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of training, work motivation, and emotional intelligence on employee performance. This type of research is a literature review, namely research that examines the results of previous studies to be further analyzed and research conclusions drawn. The journal articles analyzed mean national and international journal articles with the year of publication 2018-2022 through the Google Scholar page. the results of the literature review show that there is an influence of training, work motivation, and emotional intelligence on employee performance. on the training variable, 5 journal articles state the significant effect of training on employee performance. Whereas in the work motivation variable, there is 1 journal article that states that there is no effect of work motivation on employee performance and 4 other articles show otherwise. in the variable emotional intelligence, the five journal articles have the same conclusion, namely emotional intelligence affects employee performance.*

**Keyword:** *Training, Work Motivation, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah literature review yakni penelitian yang menelaah hasil penelitian-penelitian terdahulu untuk selanjutnya dianalisis serta ditarik kesimpulan penelitian. Artikel jurnal yang dianalisis artinya artikel jurnal nasional dan internasional dengan tahun terbit 2018-2022 melalui laman Google Scholar. hasil literature review menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. pada variabel pelatihan 5 artikel jurnal menyatakan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan di variabel motivasi kerja, ada 1 artikel jurnal yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan 4 artikel lainnya menunjukkan sebaliknya. di variabel kecerdasan emosional, kelima artikel jurnal memiliki kesimpulan yang sama yakni kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika secara berhasil memenuhi deadline (atau kurang dari waktu tersebut), berhasil membangun citra perusahaan dan interaksi pelanggan kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka pelanggan akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa. Banyak faktor-faktor yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini, akan dianalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, maka dimungkinkan untuk mengajukan pertanyaan untuk diskusi guna membuat hipotesis untuk penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Apa pengaruh pelatihan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

## METODE

Jenis penelitian ini adalah *literature review* yang mengkaji penelitian-penelitian terdahulu untuk menjawab hipotesis peneliti. Dalam penelitian ini digunakan berbagai jurnal nasional dan internasional yang menjadi sumber referensi dengan syarat artikel jurnal terbit dalam 5 tahun terakhir yakni 2018-2022. Peneliti mengumpulkan jurnal melalui lama Google Scholar dengan kata kunci terkait variabel dalam penelitian ini yakni Pelatihan, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil pencarian artikel jurnal yang ditemukan oleh peneliti dijabarkan melalui tabel hasil kajian literatur yang berisi nomor, nama penulis dan tahun terbit, metode penelitian yang digunakan dan hasil penelitian. Dari review artikel jurnal tersebut, peneliti menarik suatu kesimpulan penelitian dan memberikan tanggapan terkait hasil penelitian-penelitian sebelumnya tersebut dengan diperkuat oleh teori yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan pada dasarnya ialah salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Penulis memiliki hipotesis bahwa pelatihan ini pada dasarnya juga mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan mereka meningkat setelah dilakukannya pelatihan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan prestasiiikerja yg baiktidak hanya dilakukanmelaluiicara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usahaayang lain, salah satunya melalui pelatihanntenaga kerja. Berbagai usaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan para pemimpin perusahaan telah menyadari berhasillatau tidaknya tujuan perusahaanntergantunggpadaaunsur karyawannya.(Anggereni, 2019)

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkannkualitas.Menurut (Fahrozi et al., 2022) Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan perusahaan. Dan ini adalah salah satu faktor terpenting persaingan domestik dan internasional. perkembangan pesat status ilmu pengetahuan dan teknologi di perusahaan sangat diperlukan. Menyeimbangkan Upaya Pengembangan Sumber Daya memimpin dan menggerakkan rotasi perusahaan.

Berdasarkan hasilianalisis dapatiidiketahui bahwa hasil penelitiann sebelumnya menunjukkannbahwa variabel pelatihannberpengaruhiiisignifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. pada suatu kesimpulan yang sama bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pelatihan memungkinkan sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tujuan dan target yang dimiliki. Dengan demikian karyawan dapat mempelajari konsep kerja baru, menambah keterampilan, meningkatkan sikap kerja serta meningkatkan produktivitas. Pelatihan diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Hal ini bermanfaat bagi majikan dan karyawan; itu membuat karyawan lebih efisien yang mengarah pada hasil dan pertumbuhan organisasi yang lebih baik. Bagi karyawan, pelatihan memiliki manfaat yakni menjadi lebih efektif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan membantu menghilangkan rasa takut mencoba tugas baru, dan memberikan karyawan jalan untuk berkembang

Pelatihan membantu meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan sikap positif, kepuasan kerja, dan pembelajaran yang ditingkatkan. Itu membuat mereka setia pada organisasi saat mereka mengembangkan rasa komitmen. Pelatihan mengembangkan karyawan yang bermotivasi baik yang mandiri, mereka tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan terus-menerus. Karyawan juga dapat menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat. Sebagian besar organisasi menyadari pentingnya pelatihan dan menginvestasikan upaya dan sumber daya lainnya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Karim & Islam, 2019).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja ialah bentuk dorongan yang ada dalam suatu individu untuk melakukan pekerjaannya. Penulis memiliki hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawannyang memiliki motivasi kerja yang tinggi akanmelakukan pekerjaannnya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorongkaryawan meningkatkannkinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, motifationnfactor dan hygieniifactor. Motifationnfactor adalah daya dorong yang timbul dari dalamdiri masing-masing pegawaii. Sedangkan hygieni factor merupakan dayaadorong yang datangdari luar diripegawai terutama dari organisasi atau lembagaatempat bekerja. Daya dorongdari luar diripegawai biasanya berupa kompensasi-kompensasi yang diterimaadan lingkungan kerja sebagaiipenunjang saattpekerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila Motivasi kerja di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Menurut Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Pada sampel-sampel tersebut, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan memperlakukan pekerjaan dengan berbeda yakni dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi. Memotivasi karyawan dengan penghargaan dan manfaat lainnya menumbuhkan budaya inovasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka ingin menantang diri mereka sendiri. Akibatnya, pentingnya motivasi di tempat kerja tidak boleh diremehkan, karena merangsang pertumbuhan. Selain itu, manajer yang menyadari manfaat apa yang didapat dari memotivasi tim mereka.

Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, kinerja tinggi dan kemauan untuk berhasil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Ketika organisasi menjaga karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, organisasi mencapai harmoni yang besar di seluruh alur kerja, mempengaruhi produktivitas secara positif. Karyawan yang tidak termotivasi biasanya menghabiskan sedikit atau tanpa usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan, sering melakukan pekerjaan minimal tanpa keinginan untuk memberikan hasil yang berkualitas dan secara teratur menghindari acara atau pertemuan di tempat kerja. Tanpa adanya percikan kreativitas, mereka kurang termotivasi untuk tampil. Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka (Aliyyah et al., 2021).

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan cara seorang individu untuk mengontrol emosinya, dimana hal tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan kontrol emosi yang baik maka pekerjaan yang dilakukan pun menjadi lancar tanpa adanya masalah psikologi karyawan. Penulis memiliki hipotesis bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional maka proses pengerjaan tugas dari pekerjaan akan semakin baik dilakukan yang selanjutnya berhubungan dengan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan intelektual. Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya dapat mempergunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kecerdasan kognitif yang dimaksud adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan pemahaman dan nalar di bidang numerik (Tarigan, 2015). Tinggi rendahnya kecerdasan kognitif inilah yang menunjukkan pintar atau tidaknya seseorang.

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila Kecerdasan Emosional di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Menurut Goleman (2017) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Dari hasil analisis didapatkan suatu kesimpulan penelitian yakni terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka diperlukan kemampuan-kemampuan dasar seperti pengelolaan emosi atau kecerdasan emosional dalam kaitannya memperbaiki kinerjanya.

Kecerdasan emosional (EI atau EQ) hanyalah kemampuan seseorang untuk tidak hanya menyadari tetapi untuk memahami emosi mereka sendiri dan orang lain dan menggunakannya untuk mengelola bagaimana mereka bereaksi dan merespons dalam konteks sosial. Empati dan pengendalian diri biasanya menjadi pusat kecerdasan emosional. Sebagian besar pekerjaan memiliki tingkat frustrasi tertentu, apakah Anda seorang bankir, pengacara, atau pekerja lepas. Dan tanpa kecerdasan emosional, semuanya akan kacau balau. Tanpa disadari atau dipahami, sebagian besar waktu kita mengandalkan kecerdasan emosional untuk berinteraksi dengan orang lain dan menghadapi situasi terutama di tempat kerja. Umumnya, orang yang memiliki tingkat EQ tinggi, memiliki hubungan sosial yang lebih baik dengan orang-orang termasuk manajemen, rekan kerja serta pelanggan yang mengarah pada tidak hanya peningkatan kinerja tetapi juga kepuasan dalam melakukan apa yang mereka lakukan terlepas dari tingkat pekerjaan mereka. Ketika Anda memiliki keterampilan untuk memahami apa yang sedang dialami orang lain dan mengapa mereka berperilaku seperti itu dan mengetahui bagaimana emosi karyawan sendiri memengaruhi penalaran dan pemikiran Anda, sangat berharga dalam menangani hubungan yang rumit dan mengelola konflik, dan itulah yang membedakan para pemimpin (Drigas & Papoutsis, 2018).

### Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, Penelitian sebelumnya telah berhubungan dan membahas pengaruh antar variabel. Kerangka berpikir dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

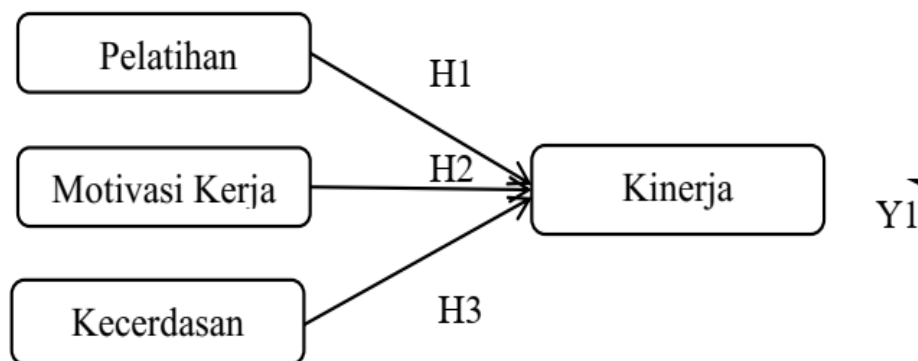


Figure 1: Conceptual Framework



Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain ketiga variabel eksternal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, terdapat variabel lain. Banyak orang lain yang mempengaruhi variabel-variabel ini termasuk:

1. Disiplin Kerja: (Ferawati, 2017), (Mamesah et al., 2016), (Caissar et al., 2022)
2. Lingkungan Kerja: (Hasibuan & Bahri, 2018), (Mamesah et al., 2016), (Ferawati, 2017)
3. Konflik Kerja: (Wakhyuni & Andika, 2019), (Julvia, 2016)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literature review, maka disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan organisasi atau perusahaan memenuhi tujuan dan target sehingga karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan motivasi kerja mampu membuat karyawan memperlakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Dan yang terakhir, kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan mampu membuat karyawan memiliki kontrol emosi yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan pun menjadi lancar dan kinerjanya menjadi baik.

## REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Alhudhori, M., Ekonomi, F., Batanghari, U., & Manajemen, P. S. (2018). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi*. 18(3), 654–658.
- Aliyyah, N., Wijaya, U., Mardiana, F., Putra, U. W., Winarko, R., Putra, U. W., & Putra, U. W. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1–14.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2018). THE EFFECT OF COMPENSATION , MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT . BANK XYZ ( PERSERO ) TBK Ketut IR Sudiardhita , Universitas Negeri Jakarta. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 1–14.
- Drigas, A. S., & Papoutsis, C. (2018). A new layered model on emotional intelligence. *Behavioral Sciences*, 8(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs8050045>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1552–1563.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Karim, R. Al, & Islam, M. W. (2019). International Journal of Entrepreneurial Research How Organizational Training Affects Employee Performance : A Case on Bangladesh Private Banking Sector. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(4), 2–7. <https://doi.org/10.31580/ijer.v2i4.959>
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–13.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, November*, 216–222.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Wu, Y. T., Foong, L. Y. Y., & Alias, N. (2022). Motivation and Grit Affects Undergraduate Students' English Language Performance. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 781–794.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.  
[https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal\\_5\\_GOOD.pdf](https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf)