AJAD
JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
DOI: 10.59431/ajad.v6i3.1114.
E-ISSN: 2797-2356 | P-ISSN: 2797-2364
COMMUNITY ENGAGEMENT ARTICLE

Capacity Building melalui Pemberian Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Maju Tambak Sumur Provinsi Lampung

Isbandriyati Mutmainah [1], Iis Anisa Yulia [2*], Rumna [3], Dewi Fitrianti [4], Yunus Arifien [5], Anna Fitriani [6], Feni Marnilin [7], Ichwan Rachmanu Widjaja [8], Hedar Rusman [9], Rahmat Irawan [10]

Affiliation
[1,2*,3,4] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

[5,6] Program Studi Magister Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

[7,8,9,10] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Correspondence
[2*] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: anisbid@yahoo.co.id.

Funding Information
Universitas Nusa Bangsa.

Article History
Received: 30 Oct 2026.
Revised: 2 Nov 2026.
Accepted: 6 Nov 2026.
Available online: 20 November 2026.
Published: 1 December 2026.

Abstract
Work motivation is an important factor in supporting employee productivity. This community service activity aimed to improve employees' understanding of work motivation and its application in the workplace. The activity was conducted offline on May 18, 2026, involving 21 employees of PT. Maju Tambak Sumur, a vannamei shrimp farm located in Pesawaran Regency, Lampung, Indonesia. The training activities consisted of lectures, discussions, and question-and-answer sessions, followed by pre-test and post-test evaluations. The results showed an increase in participants' understanding of work motivation from 60% in the pre-test to 90% in the post-test, representing a 30-percentage-point increase. These findings indicate that the training improved employees' understanding of work motivation. This improved understanding is expected to support the enhancement of employee productivity in the workplace.

Keywords
Work Motivation; Employee Productivity; Training; Community Service.

Abstrak
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai motivasi kerja dan penerapannya di lingkungan kerja. Kegiatan dilaksanakan secara luring pada 18 Mei 2026 dengan melibatkan 21 karyawan PT. Maju Tambak Sumur, perusahaan budidaya udang vaname yang berlokasi di Kabupaten Pesawaran, Lampung. Kegiatan pelatihan meliputi penyampaian materi melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab, yang dilanjutkan dengan evaluasi menggunakan pre-test dan post-test. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemahaman peserta mengenai motivasi kerja meningkat dari 60% pada pre-test menjadi 90% pada post-test, dengan peningkatan sebesar 30 poin persentase. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai motivasi kerja. Peningkatan pemahaman ini diharapkan dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Kata Kunci
Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan; Pelatihan; Pengabdian Kepada Masyarakat.

1 | PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan berperan dalam menjalankan kegiatan operasional, mencapai target, dan menjaga kualitas pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Wang *et al*. (2024), melalui meta-analisis terhadap penelitian longitudinal, menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Tamam dan Sopiah (2022) membahas keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kajian literatur. Motivasi kerja juga berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Indah *et al*. (2022) menjelaskan bahwa efektivitas motivasi berkaitan dengan pemahaman individu terhadap perannya dalam organisasi serta aspek-aspek yang dianggap penting bagi dirinya. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang lebih baik, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan kontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan. Mujiasih (2015, sebagaimana dikutip dalam Putra & Adriansyah, 2022) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi ketika individu menemukan makna dalam dirinya, memiliki motivasi dalam bekerja, menerima dukungan secara positif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pelatihan motivasi kerja menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi arah, intensitas, dan keberlanjutan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Winardi (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasil dari proses internal maupun eksternal yang menimbulkan antusiasme dan persistensi individu dalam melakukan kegiatan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Sinungan (2019) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi, mendorong aktivitas, serta mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan. Deci *et al*. (2017) menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dapat mendukung motivasi serta kualitas kinerja. Selain itu, Maimun *et al*. (2025) menyoroti pentingnya kebutuhan akan prestasi dalam mendorong kinerja karyawan. Hasibuan (2020) memandang motivasi kerja sebagai daya pendorong yang membangkitkan semangat kerja dan mendorong individu untuk bekerja sama serta melaksanakan pekerjaan secara efektif demi mencapai kepuasan. Sugiarti (2023) juga menggambarkan motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk berusaha, mencapai tujuan, dan meningkatkan kualitas diri. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang memengaruhi perilaku dan keinginan individu untuk mencapai tujuan pekerjaan secara optimal. Pemahaman mengenai motivasi diperlukan agar karyawan mampu mengenali faktor-faktor yang mendorong semangat, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai motivasi kerja adalah melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan mengembangkan kemampuan yang relevan dengan pekerjaannya. Sedarmayanti (sebagaimana dikutip dalam Triasmiko *et al*., 2014) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Rae (sebagaimana dikutip dalam Sofyandi, 2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Suryawijaya *et al*. (2021) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dalam konteks perusahaan yang diteliti. Sementara itu, Nor *et al*. (2024), melalui kajian literatur sistematis, mengidentifikasi pelatihan karyawan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya kegiatan edukasi yang membantu karyawan memahami motivasi dan penerapannya dalam lingkungan kerja.

PT. Maju Tambak Sumur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya udang vaname dan berlokasi di Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Kegiatan operasional perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Dalam konteks tersebut, pemahaman mengenai motivasi kerja menjadi aspek penting untuk mendukung perilaku kerja yang positif. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat pemahaman karyawan mengenai motivasi dan penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Bangsa melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa pelatihan motivasi kerja bagi karyawan PT. Maju Tambak Sumur. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pengertian, tujuan, teori motivasi, serta penerapannya di lingkungan kerja. Pelatihan dilaksanakan melalui penyampaian materi, diskusi, dan tanya jawab. Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui perubahan pemahaman peserta sebelum dan setelah pelatihan. Hasil kegiatan diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi pelaksanaan pelatihan serta mendukung upaya perusahaan dalam membangun motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2 | METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan secara luring oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Bangsa dengan melibatkan 21 karyawan PT. Maju Tambak Sumur yang berlokasi di Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Kegiatan dilaksanakan pada 18 Mei 2026 dengan fokus pada pelatihan motivasi kerja. Metode pelaksanaan kegiatan terdiri atas beberapa tahapan, yaitu pengumpulan data, penentuan tema pengabdian, pengumpulan studi pustaka, penyusunan materi kegiatan, pelaksanaan pelatihan, serta monitoring dan evaluasi. Tahap pertama adalah pengumpulan data yang bertujuan memperoleh informasi mengenai peserta dan kebutuhan kegiatan pengabdian. Informasi tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tema serta materi pelatihan yang sesuai dengan konteks lingkungan kerja perusahaan. Tahap kedua adalah penentuan tema pengabdian. Berdasarkan kebutuhan kegiatan yang telah diidentifikasi, tema yang ditetapkan adalah pelatihan motivasi kerja bagi karyawan PT. Maju Tambak Sumur. Tahap ketiga adalah pengumpulan studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan motivasi kerja, teori motivasi, pelatihan sumber daya manusia, dan produktivitas karyawan. Referensi tersebut digunakan sebagai landasan dalam menyusun materi pelatihan. Tahap keempat adalah penyusunan materi kegiatan. Materi disusun berdasarkan hasil studi pustaka dengan memperhatikan kesesuaian topik terhadap tujuan pengabdian. Materi pelatihan mencakup pemahaman mengenai motivasi kerja, teori-teori motivasi, serta penerapannya dalam lingkungan kerja. Tahap kelima adalah pelaksanaan pelatihan secara luring atau tatap muka. Kegiatan dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi, dan tanya jawab agar peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui kegiatan tersebut, peserta diharapkan dapat memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi serta penerapannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Tahap keenam adalah monitoring dan evaluasi untuk mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian. Evaluasi dilakukan dengan memberikan pre-test sebelum penyampaian materi dan post-test setelah pelatihan selesai. Kedua tes tersebut digunakan untuk mengetahui perubahan tingkat pemahaman peserta mengenai materi motivasi kerja sebelum dan setelah mengikuti kegiatan. Hasil pre-test dan post-test kemudian dibandingkan untuk menggambarkan perubahan pemahaman peserta sebagai salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan pelatihan.

3 | HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa pelatihan motivasi kerja dilaksanakan pada 18 Mei 2026 di PT. Maju Tambak Sumur, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Kegiatan ini diikuti oleh 21 karyawan dan dilaksanakan secara luring. Pelatihan dilakukan melalui penyampaian materi, diskusi, dan tanya jawab. Materi yang diberikan meliputi pengertian dan tujuan motivasi, teori hierarki kebutuhan Maslow, teori kebutuhan McClelland, serta penerapan motivasi dalam lingkungan kerja.



Gambar 1. Dokumentasi Pelaksanaan Pre-test, Post-test, dan Penyampaian Materi

Untuk mengetahui perubahan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan, evaluasi dilakukan melalui pemberian pre-test sebelum penyampaian materi dan post-test setelah kegiatan pelatihan. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk membandingkan tingkat pemahaman peserta mengenai motivasi kerja sebelum dan setelah mengikuti kegiatan.

Tabel 1. Perbandingan Hasil Pre-test dan Post-test

Indikator	Pre-test	Post-test	Peningkatan
Pemahaman motivasi kerja	60%	90%	30 poin persentase

Berdasarkan Tabel 1, tingkat pemahaman peserta mengenai motivasi kerja sebelum pelatihan mencapai 60%. Setelah mengikuti pelatihan, tingkat pemahaman peserta meningkat menjadi 90%. Dengan demikian, terdapat peningkatan sebesar 30 poin persentase dibandingkan dengan hasil pre-test. Jika dihitung secara relatif terhadap tingkat pemahaman awal, peningkatan tersebut setara dengan 50%. Hasil evaluasi menunjukkan adanya perubahan positif dalam pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Penyampaian materi melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengetahuan serta memahami konsep motivasi kerja. Materi yang diberikan juga membantu peserta mengenali pentingnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, memahami faktor-faktor yang mendorong semangat kerja, serta menghubungkannya dengan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

3.2 Pembahasan

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang berkaitan dengan perilaku dan pencapaian kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dapat terdorong untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Wang *et al*. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil meta-analisis terhadap penelitian longitudinal. Hal tersebut memperkuat pentingnya pemahaman mengenai motivasi kerja sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Materi pelatihan memperkenalkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri atas kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan tersebut dapat dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, penghargaan atas hasil pekerjaan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Pemahaman terhadap teori ini dapat membantu karyawan mengenali bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan materi, tetapi juga mencakup kebutuhan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri.

Selain teori Maslow, pelatihan juga membahas teori kebutuhan McClelland yang mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kebutuhan akan prestasi berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai hasil kerja yang baik, kebutuhan akan afiliasi berhubungan dengan keinginan membangun hubungan dan kerja sama yang positif, sedangkan kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan keinginan untuk memengaruhi atau mengarahkan orang lain. Dalam lingkungan perusahaan, ketiga kebutuhan tersebut dapat tercermin melalui upaya karyawan mencapai target pekerjaan, membangun kerja sama dengan rekan kerja, serta menjalankan tanggung jawab sesuai perannya dalam organisasi. Pelaksanaan pelatihan juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk mendiskusikan kondisi yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Melalui diskusi dan tanya jawab, peserta memperoleh kesempatan untuk menghubungkan konsep motivasi dengan situasi kerja sehari-hari. Hal ini penting karena motivasi kerja dapat berkaitan dengan berbagai aspek, seperti penghargaan, hubungan sosial, kesempatan berkembang, rasa aman, dan pencapaian dalam pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperluas pemahaman peserta mengenai penerapan motivasi dalam lingkungan kerja.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta meningkat dari 60% pada pre-test menjadi 90% pada post-test. Peningkatan sebesar 30 poin persentase tersebut menunjukkan adanya perubahan positif dalam pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan. Hasil ini sejalan dengan tujuan pelaksanaan PkM, yaitu memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pengertian, teori, dan penerapan motivasi kerja. Temuan Suryawijaya *et al*. (2021) mengenai hubungan positif pelatihan dan motivasi dengan produktivitas karyawan juga memberikan landasan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan salah satu upaya yang relevan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Secara keseluruhan, kegiatan PkM di PT. Maju Tambak Sumur memberikan hasil positif berupa peningkatan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja. Meskipun demikian, peningkatan hasil pre-test dan post-test hanya menggambarkan perubahan pemahaman peserta dan belum membuktikan adanya peningkatan produktivitas secara langsung. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan lanjutan berupa pendampingan dan evaluasi terhadap penerapan motivasi dalam pekerjaan, termasuk aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kinerja, dan produktivitas karyawan. Evaluasi lanjutan tersebut dapat membantu perusahaan mengetahui sejauh mana pemahaman yang diperoleh melalui pelatihan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

4 | KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) berupa pelatihan motivasi kerja bagi karyawan PT. Maju Tambak Sumur telah dilaksanakan pada 18 Mei 2026 dengan melibatkan 21 karyawan. Kegiatan ini memberikan pemahaman

kepada peserta mengenai konsep, tujuan, teori motivasi, serta penerapannya dalam lingkungan kerja. Pelaksanaan pelatihan melalui penyampaian materi, diskusi, dan tanya jawab menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta meningkat dari 60% pada pre-test menjadi 90% pada post-test, atau mengalami peningkatan sebesar 30 poin persentase. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memberikan hasil positif dalam meningkatkan pemahaman karyawan mengenai motivasi kerja. Meskipun demikian, peningkatan pemahaman tersebut belum dapat diartikan sebagai peningkatan produktivitas secara langsung. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan lanjutan berupa pendampingan dan evaluasi secara berkala untuk mendorong penerapan motivasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Evaluasi lanjutan juga diperlukan untuk mengetahui dampak penerapan motivasi terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, kinerja, dan produktivitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih banyak kepada pimpinan PT. Maju Tambak Sumur yang telah memberikan izin dan memfasilitasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada para karyawan telah berperan aktif sebagai peserta dalam kegiatan. Semoga kegiatan PkM ini semakin memotivasi dosen-dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Bangsa untuk meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.

REFERENSI

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 3*(3), 350–361. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190

Maimun, M. H., Fachrunnisa, O., Ratnawati, A., Mulyana, M., & Veno, A. (2025). Systematic literature review: The importance of work motivation need for achievement to performance. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10*(2), 212–225. https://doi.org/10.23917/benefit.v10i2.16890

Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic literature review: The importance of work motivation to employee performance. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo, 16*(1), 34–48. https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060

Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engagement terhadap kinerja tenaga ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 8*(3), 124–131. https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344

Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan bagaimana* (Edisi ke-2). Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.

Suryawijaya, D. A., Mulyanto, A. I., Shadiq, T. F., & Sutarman. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan AirNav Indonesia Cabang Jakarta Air Traffic Services Center dengan budaya kerja sebagai variabel mediasi. *EMPIRE, 1*(2). https://doi.org/10.33592/empire.v1i2.1482

Tamam, M. B., & Sopiah. (2022). The effect of work motivation and employee performance: A systematic literature review. *International Journal of Law Policy and Governance, 1*(2), 103–110. https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.437

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis, 12*(1).

Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications, 11*, Article 595. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w

Winardi, J. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT Rineka Cipta.