

## **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UMKM DI DESA PANCIRO, KECAMATAN BAJENG, KABUPATEN GOWA**

**Darmawati<sup>1\*</sup>, Haery Mogat<sup>2</sup>, Ririn Mardhani Syakur<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo

Email: watid9606@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM di Desa Panciro, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Sampel penelitian berjumlah 50 orang karyawan UMKM yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,962 menunjukkan bahwa 96,3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan penerapan sistem kompensasi yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM di Desa Panciro. Sementara itu, program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Produktivitas Karyawan, UMKM

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of motivation, training, and compensation on employee productivity in MSMEs in Panciro Village, Bajeng District, Gowa Regency. The study sample consisted of 50 MSME employees selected using the total sampling technique. This is a quantitative study; data were collected via questionnaires using a Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics version 29 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination test. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee productivity, whereas training does not have a significant effect. Meanwhile, compensation has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, motivation, training, and compensation significantly influence employee productivity. The coefficient of determination value of 0.962 indicates that 96.3% of the variation in employee productivity can be explained by these three variables, while 3.8% is influenced by factors outside the research model. Thus, increasing work motivation and implementing a fair compensation system are crucial factors for enhancing employee productivity in MSMEs in Panciro Village. Meanwhile, training programs need to be aligned with job requirements to contribute more optimally to increasing employee productivity.

**Keywords:** Motivation, Training, Compensation, Employee Productivity, MSMEs

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar strategis dalam perekonomian nasional yang terbukti kokoh dalam mendorong pemerataan pendapatan, menekan angka pengangguran, serta memperkuat ekonomi kerakyatan. Mengacu pada data Badan Pusat Statistik (2024), sektor UMKM menyerap lebih dari 97% angkatan kerja nasional serta menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Peran vital ini menuntut penguatan daya saing usaha mikro melalui optimalisasi produktivitas tenaga kerja (De Winnie et al., 2024; OECD, 2024). Di tingkat daerah, Pemerintah Kabupaten Gowa menempatkan pemberdayaan UMKM sebagai motor penggerak ekonomi lokal, di mana Desa Panciro di Kecamatan Bajeng tercatat sebagai wilayah dengan konsentrasi unit UMKM aktif dan berizin terbanyak, mencakup sektor kuliner, olahan pangan, jasa pengelasan, hingga perdagangan ritel (BPS Kabupaten Gowa, 2025; Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gowa, 2025).

Kendati menyandang predikat sebagai sentra dengan populasi UMKM tertinggi di Kecamatan Bajeng, tingginya kuantitas unit usaha di Desa Panciro belum berbanding lurus dengan capaian kinerja ekonomi yang optimal. Data BPS Kabupaten Gowa (2025) mengungkapkan adanya paradoks ekonomi, di mana realisasi penerimaan pendapatan Desa Panciro hanya mencapai 58,67% dari target yang ditetapkan, menempatkannya pada kategori relatif rendah dibandingkan desa-desa sekitar. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kapasitas operasional sebagian besar unit usaha yang tergolong skala mikro dengan tenaga kerja terbatas (6 hingga 24 pekerja per unit) belum mampu mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang diharapkan. Rendahnya pencapaian ini menegaskan bahwa keberlanjutan UMKM tidak cukup bertumpu pada pertambahan jumlah unit usaha semata, melainkan sangat bergantung pada produktivitas individual tenaga kerja dalam menggerakkan roda operasional.

Kesenjangan performa tersebut diperkuat oleh hasil observasi awal di beberapa UMKM Desa Panciro yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih menghadapi berbagai kendala manajerial. Kendala tersebut teridentifikasi melalui fluktuasi pencapaian target produksi, keterlambatan penyelesaian pesanan, disparitas inisiatif kerja, serta ketergantungan yang tinggi pada pengawasan langsung pemilik usaha (Robbins & Judge, 2024; Ridho et al., 2025). Pada tataran internal, keterbatasan modal membuat pelaku usaha belum mampu menyelenggarakan pelatihan teknis secara terencana dan berkesinambungan; pembinaan karyawan masih bersifat insidental melalui program pendampingan pihak eksternal (Noe et al., 2024). Selain itu, skema pengupahan dan kompensasi umumnya masih dipatok berdasarkan kapasitas likuiditas usaha harian tanpa ditopang sistem insentif berbasis capaian kinerja, sehingga belum optimal dalam menstimulasi motivasi kerja dan retensi karyawan (Milkovich et al., 2023).

Secara teoretis, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi merupakan determinan fundamental sumber daya manusia yang saling melengkapi dalam mengeskali produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2024; Mochklas et al., 2021). Dorongan motivasi memberikan energi psikologis, program pelatihan meningkatkan kecakapan teknis guna meminimalisasi tingkat kesalahan operasional, dan kompensasi yang layak memberikan kepuasan serta rasa keadilan bagi tenaga kerja. Namun demikian, telaah literatur empiris menunjukkan adanya inkonsistensi temuan (*research gap*). Sejumlah studi mendapati bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (Hayati & Yulianto, 2024; Ardasanti et al., 2023), sementara riset lain membuktikan bahwa motivasi maupun kompensasi tidak berdampak nyata pada produktivitas pada entitas usaha dengan keterbatasan kapabilitas finansial (Ridho et al., 2025). Demikian pula halnya dengan pelatihan yang kerap tidak berdampak signifikan apabila tidak dibarengi dengan evaluasi pascapelatihan di tempat kerja (Saprudin, 2020; Qolbi et al., 2021).

Adanya perbedaan temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi sangat bergantung pada karakteristik sektoral serta lingkungan organisasi tempat usaha bernaung. Terlebih lagi, penyelidikan empiris yang menguji pengaruh ketiga dimensi tersebut secara simultan terhadap produktivitas karyawan UMKM pada konteks perdesaan yang sedang bertransformasi khususnya di Desa Panciro, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa masih sangat terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan guna memberikan bukti empiris yang komprehensif mengenai kontribusi motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan, sekaligus menjadi rujukan strategis

bagi pelaku usaha mikro dan pemerintah daerah dalam merumuskan model intervensi SDM yang tepat sasaran demi mendorong pertumbuhan ekonomi lokal

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal serta mengukur pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara empiris melalui analisis data numerik (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2026 di Desa Panciro, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif pada 4 unit UMKM yang terdaftar resmi di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gowa dengan total 50 orang karyawan. Dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang relatif terbatas serta untuk meminimalkan potensi bias penarikan sampel, penelitian ini menerapkan teknik *total sampling* (sensus), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 50 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian guna memaksimalkan tingkat keterwakilan data (Hair et al., 2016).

Data yang dihimpun terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner terstruktur berskala Likert 1–5, serta data sekunder yang bersumber dari laporan resmi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gowa, publikasi Badan Pusat Statistik, dan studi dokumentasi terkait. Pengumpulan data juga diperkuat dengan studi kepustakaan guna membedah landasan teoretis yang relevan. Seluruh konstruk variabel dioperasionalkan ke dalam indikator terukur (Sugiyono, 2022); variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) diukur melalui indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab (Herzberg, 1959); variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) mencakup kebutuhan, materi, metode, serta kompetensi instruktur (Noe, 2021); variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) merefleksikan dimensi kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non-finansial (Mondy & Martocchio, 2021); sedangkan Produktivitas Karyawan (Y) dievaluasi berdasarkan efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, dan komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Teknik analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian yang mencakup uji validitas melalui korelasi *Pearson Product Moment* ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas keandalan di atas 0,70. Sebelum estimasi model dilakukan, serangkaian uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan data berdistribusi normal (uji Kolmogorov-Smirnov/grafik P-P plot), terbebas dari multikolinearitas (nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), serta bebas dari heteroskedastisitas (uji Glejser/analisis *scatterplot*). Pengujian hipotesis dianalisis menggunakan regresi linear berganda ( $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ ) untuk menguji pengaruh parsial melalui uji t, pengaruh simultan melalui uji F pada taraf signifikansi  $\alpha = 0{,}05$ , serta mengevaluasi proporsi kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variasi produktivitas kerja melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| Hasil Uji Parsial (Uji t)    |          |        |                         |
|------------------------------|----------|--------|-------------------------|
| Variabel                     | t hitung | Sig.   | Keterangan              |
| Motivasi (X <sub>1</sub> )   | 10,663   | <0,001 | H <sub>1</sub> diterima |
| Pelatihan (X <sub>2</sub> )  | 0,631    | 0,531  | H <sub>2</sub> ditolak  |
| Kompensasi (X <sub>3</sub> ) | 4,939    | <0,001 | H <sub>3</sub> diterima |

Sumber: Output SPSS 29, dapat diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar 10,663. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H<sub>1</sub> diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi  $0,531 > 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H<sub>2</sub> ditolak yang berarti pelatihan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung sebesar 4,939. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, H3 diterima yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model   | F hitung | Sig.   | Keterangan              |
|---------|----------|--------|-------------------------|
| Regresi | 384,929  | <0,001 | H <sub>4</sub> diterima |

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai F-hitung sebesar 384,929 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian H4 diterima, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap Produktivitas Karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi

##### *Model Summary<sup>b</sup>*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .981 <sup>a</sup> | .962     | .959              | 1.21307                    |

*Sumber: Output SPSS 29, dapat diolah (2026)*

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai R Square sebesar 0,962 atau 96,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan sebesar 96,2%, sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, produktivitas karyawan pada UMKM di Desa Panciro sebagian besar dipengaruhi oleh kombinasi variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi, sehingga ketiga variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dominan dalam model penelitian ini. Meskipun demikian, masih terdapat 3,8% variasi produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun karakteristik individu karyawan.

## PEMBAHASAN

Pengujian secara parsial membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Desa Panciro. Temuan ini mengonfirmasi Teori Dua Faktor Herzberg, di mana dorongan intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, rasa pencapaian, dan apresiasi terhadap pekerjaan menjadi faktor pendorong utama yang meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja tenaga kerja. Karakteristik usaha mikro yang mengedepankan hubungan kekeluargaan serta interaksi langsung antara pemilik usaha dan karyawan memudahkan penyampaian bentuk-bentuk motivasi moral secara personal, seperti pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan teknis dan apresiasi harian. Hal ini sejalan dengan penelitian Rosilawati dan Sutoro serta Simbolon dan Hutapea yang menegaskan bahwa tingginya motivasi intrinsik secara konsisten meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Fleksibilitas relasi kerja di Desa Panciro memungkinkan motivasi bertindak secara langsung dalam menggerakkan produktivitas harian karyawan tanpa harus selalu bergantung pada proses formal perantara. Berbeda halnya dengan motivasi, pengujian parsial menunjukkan bahwa pelatihan memiliki arah hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Desa Panciro. Secara teoretis, sebagaimana diuraikan oleh Noe, keberhasilan pelatihan menuntut keselarasan antara materi, metode, kompetensi instruktur, dan relevansinya terhadap kebutuhan riil operasional di tempat kerja. Pada kenyataannya,

pelatihan yang pernah diikuti karyawan UMKM di desa tersebut umumnya masih bersifat insidental dari program eksternal pemerintah atau perguruan tinggi dan belum terintegrasi ke dalam sistem pembinaan terstruktur unit usaha. Mayoritas pekerja lebih mengandalkan pengalaman langsung di lapangan (*learning by doing*), sehingga materi pelatihan formal yang pernah diterima belum teraktualisasi menjadi perubahan perilaku kerja nyata maupun efisiensi operasional. Temuan ini memperkuat studi Hairnisa dkk. yang menyoroti bahwa intensitas pelatihan tanpa evaluasi penerapan pascapelatihan di lapangan tidak memberikan kontribusi nyata terhadap akselerasi produktivitas.

Pengujian secara parsial terhadap sistem kompensasi membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Desa Panciro. Mengacu pada Teori Manajemen Kompensasi Mondy dan Martocchio serta konsep *hygiene factors* dari Herzberg, imbalan yang adil dan layak berfungsi memelihara rasa aman, kepuasan, dan komitmen kerja guna mencegah demotivasi karyawan. Dalam konteks empiris usaha mikro di Desa Panciro, kompensasi tidak semata-mata dimaknai sebagai upah pokok bulanan, melainkan diperluas melalui insentif penjualan, bonus lembur, kelonggaran waktu kerja, hingga apresiasi nonfinansial yang diserahkan langsung oleh pemilik usaha. Dimensi keadilan dan kepedulian yang dirasakan secara langsung ini menumbuhkan loyalitas serta tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Hasil ini selaras dengan temuan Jamil dan Suhaina serta Hidayati dkk., yang membuktikan bahwa pemenuhan kompensasi yang proporsional mampu menggerakkan antusiasme kerja karyawan secara signifikan dalam mencapai target usaha.

Secara simultan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Desa Panciro, dengan proporsi kontribusi gabungan yang sangat dominan dalam menerangkan variasi perubahan produktivitas, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas pada usaha mikro merupakan hasil keterpaduan menyeluruh antara dorongan moral internal, penguasaan keterampilan teknis, dan kepastian penghargaan yang adil. Meskipun pelatihan tidak berdampak signifikan secara mandiri, keberadaannya menjadi faktor penguat yang efektif ketika berpadu dengan tingginya motivasi kerja dan sistem kompensasi yang layak, sebagaimana ditegaskan dalam kajian Alexander dan Caruni serta Khasanah dan Nurbaiti. Oleh karena itu, keberhasilan manajerial UMKM di Desa Panciro menuntut strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu dan berkelanjutan demi memperkuat daya saing serta keberlangsungan usaha.

## **KESIMPULAN**

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan sistem kompensasi memegang peranan krusial dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan UMKM di Desa Panciro, di mana penguatan dorongan moral serta pemenuhan imbalan yang adil berbanding lurus dengan capaian kinerja tenaga kerja. Sementara itu, pelatihan belum mampu memberikan dampak yang nyata secara mandiri terhadap peningkatan efisiensi operasional akibat keterbatasan keberlanjutan program dan metode penerapannya di lapangan. Meskipun demikian, sinergi antara motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dan mendominasi hampir seluruh variasi peningkatan produktivitas karyawan, membuktikan bahwa keberhasilan usaha mikro bertumpu pada integrasi yang harmonis antara dorongan intrinsik, pembinaan keterampilan, dan kepastian penghargaan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Junio, R., & Sumartik, S. (2023). Enhancing employee performance: The impact of compensation, motivation, and work ethic. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 1–10.
- Alexander, Y., & Firdausy, C. M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 302–306. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11868>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Statistik UMKM Nasional 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Bartel, A. P. (2020). *Human resource management and organizational performance*. Oxford University Press.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: The mediating role of employee skills and motivation. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29.
- Bloom, N., Brynjolfsson, E., Foster, L., Jarmin, R., Patnaik, M., Saporta-Eksten, I., & Van Reenen, J. (2019). What drives differences in management practices? *American Economic Review*, 109(5), 1648–1683.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2024). The impact of compensation systems on employee motivation and firm productivity. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 1–18.
- Dhyan, Parashakti, N. (2021). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap. *Jebma(Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 2797–7167.
- Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gowa. (2023). *Laporan Perkembangan UMKM Kabupaten Gowa Tahun 2023*. Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gowa. (2024). *Profil Ketenagakerjaan Kecamatan Bajeng Tahun 2024*. Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa.
- Djunaedi, D., Suryadi, E., & Wibowo, A. (2024). The influence of leadership and compensation on work motivation and its impact on employee work productivity. *International Journal of Educational Research & Development (IJEDR)*, 5(1), 45–54.
- Hairunisya, N., Nugroho, A., & Kurniawan, A. (2024). The influence of motivation and entrepreneurship training on the performance of SME entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 12(1), 23–35.
- Hasyim, M., & Bakri, M. (2024). Training opportunities and their effect on work motivation. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 11–20
- Hayati, N., & Yulianto, A. (2024). Pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas karyawan UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 45–58
- Hayati, N., & Yulianto, A. (2024). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(1), 66–74.
- Hidayati, N., Rahmawati, D., & Santoso, B. (2023). The effect of training, compensation, and work discipline on employee achievement. *Innovation Research Journal*, 4(2), 89–98.
- Jamil, A., & Suhaina, S. (2022). The effect of discipline, motivation, and compensation on employee performance. *Indonesian Journal of Economic Review*, 3(2), 101–109.
- .