

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ELISABETH BERKAT ENERGI PALEMBANG**

**Meisin<sup>1</sup>, Tobari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [meisinmeylani95@gmail.com](mailto:meisinmeylani95@gmail.com)

Kontak : 082358885907

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, baik secara simultan maupun parsial. PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan Bahan Bakar Minyak (BBM) jenis Biosolar B30/High Speed Diesel di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi 113 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden yang ditarik dengan teknik Cluster Sampling berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 5,069 + 0,459X_1 + 0,285X_2$ , yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $45,488 > f_{tabel}$  sebesar  $2,41$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,1$ , sehingga ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$   $5,405 > t_{tabel}$   $1,675$  (sig.  $0,000 < 0,1$ ), dan ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$   $5,132 > t_{tabel}$   $1,675$  (sig.  $0,000 < 0,1$ ). Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,627$  atau  $62,7\%$ .

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

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work motivation and job training on employee performance at PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, both simultaneously and partially. PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang is a company engaged in the distribution and trade of Biosolar B30/High Speed Diesel fuel oil in Palembang City, South Sumatra. This study is associative in nature. The population in this study consisted of 113 employees, with a sample of 54 respondents drawn using the Cluster Sampling technique based on the Slovin formula with a 10% margin of error. The data used were primary and secondary data, with data collection methods including questionnaires, interviews, and documentation. The analysis techniques used were multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation  $Y = 5.069 + 0.459X_1 + 0.285X_2$ , which shows that work motivation and job training have a positive effect on employee performance. The F test results show an  $F_{hitung}$  value of  $45.488 > f_{tabel}$  of  $2.41$  with a significance of  $0.000 < 0.1$ , indicating that there is a significant simultaneous effect of work motivation and job training on the performance of PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang employees. The t test results show that there is a significant effect of work motivation on employee performance with a tCount value of  $5.405 > t_{table}$   $1.675$  (sig.  $0.000 < 0.1$ ), and there is a significant effect of job training on employee performance with a tCount value of  $5.132 > t_{table}$   $1.675$  (sig.  $0.000 < 0.1$ ). The coefficient of determination results show that the contribution of work motivation and job training to employee performance is  $0.627$  or  $62.7\%$ .

**Keywords:** Work Motivation, Job Training, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peran MSDM sangat penting untuk menciptakan daya saing dan keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kasmir (2019:189) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya motivasi kerja dan pelatihan. Menurut Priansa (2020:269), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan Bahan Bakar Minyak (BBM), khususnya Biosolar B30/High Speed Diesel di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan data kinerja distribusi solar periode 2022–2024, terdapat gap antara target dan realisasi yang berkisar antara 450–700 KL per tahun, dengan persentase belum tercapai sebesar 2,34% (2022), 3,50% (2023), dan 2,80% (2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target distribusi.

Berdasarkan hasil pra-riset terhadap 30 karyawan menggunakan 13 faktor kinerja menurut Kasmir (2019), ditemukan bahwa motivasi dan pelatihan menjadi faktor dengan jawaban negatif terbanyak. Lebih lanjut, wawancara dengan HRD perusahaan mengkonfirmasi bahwa pencapaian target yang belum optimal tidak lepas dari faktor motivasi dan kompetensi karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang".

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2022:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:208) meliputi: (1) Kualitas (mutu); (2) Kuantitas (jumlah); (3) Waktu (jangka waktu); (4) Penekanan Biaya; (5) Pengawasan; dan (6) Hubungan Antar Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:141), motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan. Mangkunegara (2022:81) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah, dan persistensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2020:142) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; (2) Kebutuhan sosial; dan (3) Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuan.

## **Pelatihan Kerja**

Menurut Priansa (2020:176), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Mangkunegara (2022:101), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Wahyuningsih (2019:6) yang meliputi: (1) Tujuan pelatihan; (2) Materi; dan (3) Kualifikasi pelatih.

## **Hipotesis**

H1: Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

H2: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

H3: Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 113 karyawan tetap PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 54 responden, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, dan ditarik dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling berdasarkan jumlah karyawan pada setiap divisi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban kuesioner responden dan data sekunder berupa data jumlah karyawan serta target distribusi perusahaan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi, menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.069	1.128	-
X1	.459	.085	.493
X2	.285	.056	.468

Sumber: berdasarkan perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,069 + 0,459X1 + 0,285X2.$$

Nilai konstanta sebesar 5,069 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan pelatihan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 5,069. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,459 berarti apabila motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459. Nilai koefisien pelatihan kerja (X2) sebesar 0,285 berarti apabila pelatihan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,285.

**Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	510.917	2	255.459	45.488	.000 <sup>b</sup>
Residual	286.416	51	5.616		
Total	797.333	53			

Sumber: berdasarkan perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,488 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,41 dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H0_1$  ditolak dan  $Ha_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

**Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.069	1.128		4.493	.000
X1	.459	.085	.493	5.405	.000
X2	.285	.056	.468	5.132	.000

Sumber: berdasarkan perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $5,405 > t_{tabel}$   $1,675$  dengan  $sig.t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0_2$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk pelatihan kerja sebesar  $5,132 > t_{tabel}$   $1,675$  dengan  $sig.t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0_3$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.641	.627	2.370

Sumber: berdasarkan perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar  $0,627$  atau  $62,7\%$ . Artinya, variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang sebesar  $62,7\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $37,3\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang

Berdasarkan hasil jawaban responden, diperoleh jawaban terbanyak adalah tidak setuju, artinya motivasi kerja dan pelatihan kerja belum terlaksana dengan baik di PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, sehingga menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan  $90\%$  menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  ( $45,488$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,41$ ) dengan  $sig.F$   $0,000 < 0,1$  (signifikan). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi sebesar  $62,7\%$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Artajaya (2020) dan Elga Nolisa & Edalmen (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan  $90\%$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  ( $5,405$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,675$ ) dengan  $sig.t$   $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0_2$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi

***Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang***

*Meisin<sup>1</sup>, Tobari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

---

Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lili Erti, Murnawati & Tasril (2022) dan Laela Ramadhani (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang**

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $t_{hitung} (5,132) > t_{tabel} (1,675)$  dengan  $sig.t 0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila kualitas pelatihan kerja ditingkatkan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elga Nolisa & Edalmen (2021) dan Alfio Dito Zacharia & Prasetyo Kurniawan (2024) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, dibuktikan dengan  $F_{hitung} (45,488) > F_{tabel} (2,41)$  dengan  $sig.F 0,000 < 0,1$ .
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, dibuktikan dengan  $t_{hitung} (5,405) > t_{tabel} (1,675)$  dengan  $sig.t 0,000 < 0,1$ .
3. Ada pengaruh signifikan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang, dibuktikan dengan  $t_{hitung} (5,132) > t_{tabel} (1,675)$  dengan  $sig.t 0,000 < 0,1$ .

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang peneliti berikan pada variabel kinerja karyawan, berdasarkan indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas dan waktu. Oleh karena hal itu kiranya perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas kerja karyawan yang masih belum optimal serta mendorong peningkatan kuantitas hasil kerja agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan dapat lebih memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

## REFERENSI

- Adnyani, N., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7),40734101. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45790>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Artajaya, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SPARTA PRIMA (Vol. 2). <http://repositori.buddhidharma.ac.id> (Repository Universitas Buddhi Dharma)
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Edalmen, & Nolisa, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 345-352. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/>
- Erti, L., Murnawati, & Tasril. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 313-324. <https://repository.uinsaizu.ac.id/19741/> (Repository UIN Saizu Purwokerto)
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press: Yogyakarta
- Ningsih, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/ecountbis/article/view/562>
- Priansa, Juni Donni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ramadhani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531.22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
- Sembiring, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10–23. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurakunman>
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elisabeth Berkat Energi Palembang*

*Meisin<sup>1</sup>, Tobari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

---

Alfabeta.

Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91–96. <https://www.stiepari.ac.id/jurnal/index.php/warta>

Zacharia, A. D., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 863872. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/353>