




THE EFFECT OF TRAINING OUTCOME PERCEPTION, PRODUCT KNOWLEDGE UNDERSTANDING AND WORK MOTIVATION ON SECURITY OFFICER EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MASS RAPID TRANSIT JAKARTA (PERSERODA)

Suryani Annisa¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufiq³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Jakarta 12530
suryani_annisa@yahoo.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Articles History: Accepted tgl. 13/11/2025 Repaired tgl. 23/11/2025 Approved tgl. 23/11/2025 Available online tgl. 23/11/2025</p> <p>ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312</p>	<p>This research aims to examine the influence of perceptions of training outcomes, the level of product knowledge comprehension, and work motivation on the performance of security personnel at PT Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda). The study employed a quantitative approach. The sampling technique applied was non-probability sampling using an accidental sampling method. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a total of 210 respondents. The research instrument used was a questionnaire, while the data analysis was conducted through multiple linear regression. The results of the analysis reveal that, partially, the perception of training outcomes has a positive and significant effect on the performance of security personnel. A similar finding was observed for product knowledge comprehension and work motivation, both of which demonstrated a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, these three variables – perceptions of training outcomes, product knowledge comprehension, and work motivation – also exert a significant effect on the performance of security personnel at PT Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda).</p>
<p>DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.537</p>	<p>Keywords: Training Outcomes Perception, Product Knowledge, Work Motivation, Employee Performance</p>
<p> ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

Stasiun kereta api merupakan infrastruktur vital yang berfungsi sebagai simpul transportasi, tempat penumpang naik-turun, serta lokasi bongkar muat barang. Hal ini sesuai dengan definisi dalam PM 33 Tahun 2011 Bab I Pasal 1 dan UU No. 13 Tahun 1992 Pasal 19. Seiring perkembangan zaman, stasiun

modern telah bertransformasi menjadi ruang publik yang juga dimanfaatkan oleh generasi milenial dan Gen Z sebagai pusat komunitas, gaya hidup, dan aktivitas retail. Kondisi ini menuntut penerapan sistem keamanan yang lebih ketat, bukan hanya bagi penumpang, melainkan juga untuk pengunjung umum. Dalam konteks ini, peran petugas

keamanan menjadi krusial, yakni mengawasi akses keluar-masuk, menjaga area operasional dan non-operasional, serta mendukung terciptanya lingkungan stasiun yang aman. (Pradonoputro & Kozo, 2021).

Setelah pandemi COVID-19, ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan meningkat. Petugas keamanan di sektor transportasi darat tidak hanya dituntut menjaga keamanan, tetapi juga berperan dalam memberikan layanan yang prima, mirip dengan standar *service excellent* di industri penerbangan. Konsep serupa telah diadopsi oleh MRT Jakarta sejak awal beroperasi, dengan memberikan pelatihan serta *role play* kepada seluruh petugas termasuk satuan pengamanan. Pengelolaan stasiun menjadi bagian penting dari proses bisnis MRT Jakarta yang meliputi konstruksi, operasional, dan pengembangan usaha. (Asiah & Roni, 2023).

Peningkatan kualitas layanan ini tercermin dari *Customer Satisfaction Index* (CSI) MRT Jakarta yang mengalami kenaikan dari 88,29 pada 2021 menjadi 88,32 pada 2022 (MRT Jakarta, 2022). Capaian ini menempatkan MRT Jakarta sejajar, bahkan melampaui, beberapa layanan transportasi udara dan *ride hailing*.

Dalam menjalankan tugasnya, petugas keamanan tidak hanya menjaga keselamatan penumpang dan fasilitas stasiun, tetapi juga dituntut memahami *product knowledge* terkait operasional layanan serta mampu memberi pelayanan yang ramah. Dengan demikian, pelatihan dan pemahaman produk menjadi faktor penting dalam peningkatan kompetensi. Di sisi lain, motivasi kerja juga memengaruhi kinerja mereka mengingat karakteristik pekerjaan yang penuh risiko serta

menuntut disiplin tinggi. (Wibowo, Muljono, & Sumertajaya, 2021; Atmaja, Alfansi, & Saputra, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan: (1) sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas keamanan, (2) bagaimana peran *product knowledge* dalam menunjang kinerja, (3) apakah motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, serta (4) bagaimana interaksi ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pelatihan, pengembangan kompetensi, dan motivasi kerja. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen PT MRT Jakarta dalam menyusun program pelatihan, strategi pembekalan *product knowledge*, serta sistem motivasi yang efektif untuk meningkatkan performa petugas pengamanan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Merupakan alat utama dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan melalui dukungan dari pimpinan (Devi Chitra Ria Sri and Harries, 2018)

Kinerja Karyawan

karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, pasti terlihat kinerja dari karyawan tersebut sangat baik (Hanifah, Taufik and Suhardi, 2024).

Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Luluh Abdilah kurniawan, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen, yakni persepsi atas hasil pelatihan (X1), pemahaman product knowledge (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen berupa kinerja petugas pengamanan (Y). Lokasi penelitian adalah PT Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda) dengan partisipan seluruh petugas keamanan yang pernah mengikuti program pelatihan internal pada tahun 2024. Kegiatan penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Oktober 2024 hingga Mei 2025.

Populasi penelitian terdiri dari 442 personel keamanan yang ditempatkan di 13 stasiun MRT Jakarta. Penentuan jumlah responden dilakukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 210 orang. Teknik sampling yang dipakai adalah non-probability sampling dengan metode accidental sampling, yaitu memilih responden yang sesuai kriteria dan bersedia mengisi kuesioner.

Data utama diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 0-10 yang dimodifikasi dari konsep Net Promoter Score (NPS). Instrumen pengukuran disusun berdasarkan beberapa rujukan: indikator persepsi hasil pelatihan dari

Grohmann & Kauffeld dalam Howard, J. (2021), dimensi motivasi kerja berdasarkan teori Maslow dalam Umi Nurjanah & Enjang Suherman (2022), product knowledge menurut Noe (2018), serta kinerja karyawan menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) versi Indonesia oleh Widyastuti et al. (2024). Hasil pengujian instrumen menunjukkan semua butir valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji parsial (T-test) untuk melihat pengaruh tiap variabel independen, uji simultan (F-test) untuk menilai pengaruh kolektif, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan. (Widyastuti, Ramdani, Alim, & Harlianty, 2024; Dwiliesanti & Yudianto, 2022; Grohmann & Kauffeld, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan teknik *korelasi product moment pearson* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Proses pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing butir pertanyaan terhadap nilai total, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai **r hitung** lebih besar

daripada **r tabel** dengan jumlah sampel (**n**) = 210. Setelah dilakukan pengolahan data melalui aplikasi SPSS, hasil uji validitas dapat ditampilkan dalam bentuk tabel 1, tabel 2, dan tabel 3.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Persepsi Hasil Pelatihan)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.01	0,627	0,1354	Valid
X1.02	0,651	0,1354	Valid
X1.03	0,635	0,1354	Valid
X1.04	0,638	0,1354	Valid
X1.05	0,666	0,1354	Valid
X1.06	0,599	0,1354	Valid
X1.07	0,65	0,1354	Valid
X1.08	0,677	0,1354	Valid
X1.09	0,677	0,1354	Valid
X1.10	0,646	0,1354	Valid
X1.11	0,622	0,1354	Valid
X1.12	0,657	0,1354	Valid
X1.13	0,687	0,1354	Valid
X1.14	0,69	0,1354	Valid
X1.15	0,725	0,1354	Valid
X1.16	0,63	0,1354	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Product knowledge)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.01	0,647	0,1354	Valid
X2.02	0,666	0,1354	Valid
X2.03	0,685	0,1354	Valid
X2.04	0,623	0,1354	Valid
X2.05	0,641	0,1354	Valid
X2.06	0,62	0,1354	Valid

X2.07	0,634	0,1354	Valid
X2.08	0,653	0,1354	Valid
X2.09	0,629	0,1354	Valid
X2.10	0,6	0,1354	Valid
X2.11	0,671	0,1354	Valid
X2.12	0,671	0,1354	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X3 (Motivasi)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.01	0,665	0,1354	Valid
X3.02	0,656	0,1354	Valid
X3.03	0,694	0,1354	Valid
X3.04	0,62	0,1354	Valid
X3.05	0,681	0,1354	Valid
X3.06	0,667	0,1354	Valid
X3.07	0,694	0,1354	Valid
X3.08	0,63	0,1354	Valid
X3.09	0,671	0,1354	Valid
X3.10	0,609	0,1354	Valid
X3.11	0,632	0,1354	Valid

Berdasarkan tabel 1, tabel 2, dan tabel 3, didapat nilai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel (n) = 210 sehingga semua item dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas Variabel

Hasil uji realibilitas ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	0,997	0,6	Reliabel
Persepsi Pelatihan (X ₁)	0,911	0,6	Reliabel

Pemahaman <i>Product knowledge</i> (X ₂)	0,872	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,868	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas X1 (Persepsi Hasil Pelatihan) didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,911, untuk hasil uji reliabilitas X2 (*Product knowledge*) didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,872, untuk hasil uji reliabilitas X3 (Motivasi) didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,868, sehingga angket Persepsi Hasil Pelatihan, *Product knowledge* Motivasi sebagai alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,997 sehingga angket kinerja karyawan sebagai alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk analisa koefisien determinasi, didukung oleh tabel 5 dan tabel 6,

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-72,44	0,535		-135,37	0
	Persepsi Pelatihan (X ₁)	0,629	0,004	0,721	173,254	0
	Pemahaman <i>Product knowledge</i> (X ₂)	0,682	0,005	0,566	135,149	0
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,607	0,005	0,477	113,954	0

Tabel 6 Summary Model Koefisien Determinasi (R²) R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	0,996	0,996	1,236
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₃), Persepsi Pelatihan (X ₁), Pemahaman <i>Product knowledge</i> (X ₂)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persentase keragaman variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Persepsi Pelatihan (X₁), Pemahaman *Product knowledge* (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) adalah 0,996 atau 99,6%. Sedangkan 0,4% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi. Terlihat bahwa hasil R mendekati 1, maka model dikatakan layak.

Pengujian Hipotesi dengan Uji T dan Uji F

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis variabel X₁, X₂, X₃ terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri (parsial) dilakukan pengujian uji-t, sedangkan untuk menguji signifikan secara bersama-sama (simultan) digunakan uji-f dengan menggunakan taraf signifikansi alpha (α) = 5%. Pengujian uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel serta nilai sig, 0,05. Pengujian uji f ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan f hitung dengan f tabel. Berikut dasar pengambilan keputusan :

T hitung > t tabel (sig) H₀ ditolak, H_a diterima

T hitung < t tabel (tidak sig) H₀ ditolak, H_a diterima

F hitung > t tabel (sig) H₀ ditolak, H_a diterima

F hitung < f tabel (tidak sig) H₀ ditolak, H_a diterima

Berikut beberapa statemen hipotesis untuk uji t :

1. H01 = persepsi hasil pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta
2. Ha1 = persepsi hasil pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta
3. H02 = pemahaman *Product knowledge* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta
4. Ha2 = pemahaman *Product knowledge* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta
5. H03 = motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta
6. Ha3 = motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta

Pada tabel 5, didapat beberapa analisis sebagai berikut :

1. Variabel X1, t hitung (173,254) > t tabel (1,971) dan sig (0,000) kecil dari 0,05. H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y.
2. Variabel X2, t hitung (135,149) > t tabel (1,971) dan sig (0,000) kecil dari 0,05. H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga X2

berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

3. Variabel X3 nilai t hitung (113,954) > t tabel (1,971) dan sig (0,000) kecil dari 0,05. H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

Berikut statemen untuk uji f dan tabel hasil uji f akan ditampilkan pada tabel 7:

1. H0 = persepsi hasil pelatihan, pemahaman *product knowledge* dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman di PT Mass Rapid Transit Jakarta

Ha = persepsi hasil pelatihan, pemahaman *product knowledge* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman di PT Mass Rapid Transit Jakarta.

Tabel 7 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87904,155	3	29301,385	19178,882	,000 ^b
	Residual	314,726	206	1,528		
	Total	88218,881	209			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Persepsi Pelatihan (X1), Pemahaman Product Knowledge (X2)

Berdasar kan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai f hitung (19178,88) > nilai F tabel (3,04) dan sig (0,00) < 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y sehingga Ha diterima dan H0 (hipotesis nihil) ditolak, artinya secara simultan persepsi hasil pelatihan, pemahaman *product knowledge* serta motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi hasil pelatihan, pemahaman *product knowledge*, dan motivasi kerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Persepsi hasil pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan petugas pengaman (Y) PT Mass Rapid Transit Jakarta.
2. Pemahaman *product knowledge* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan petugas pengaman (Y) PT Mass Rapid Transit Jakarta.
3. Motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan petugas pengaman (Y) PT Mass Rapid Transit Jakarta.
4. Persepsi hasil pelatihan (X1), pemahaman *Product knowledge* (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan petugas pengaman PT Mass Rapid Transit Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh persepsi hasil pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kurniawan (2024) dengan subjek penelitian adalah *frontliner*. Untuk pemahaman *product knowledge* sejalan dengan Noe (2018)

dengan judul Employee Training and Development..

DAFTAR PUSTAKA

- Arezah, E., & Safitri, R. E. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Pada Self-Employment Dan Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(1), 71-78. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i1.280>
- Asiah, P., & Roni, M. (2023). The influence of training and work motivation on employee performance: Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5495>
- Atmaja, F. T., Alfansi, L., & Saputra, F. E. (2022). The impact of service orientation on organizational performance in public sectors: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(6), 101-110. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no6.0101>
- Devi Chitra Ria Sri and Harries, M. (2018) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG UTAMA DAAN MOGOT', 6(2), pp. 73-82. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v6i2.1407>.

- Dwiliesanti, W. G., & Yudiarso, A. (2022). Rasch analysis of the Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 11(2), 152-166. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i2.24157>
- Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: Development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation (Q4TE). *International Journal of Training and Development*, 17(2), 135-155. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12005>
- Hanifah, H., Taufik, K. and Suhardi, S. (2024) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi', *Jurnal Cahaya Mandalika*, pp. 2544-2557.
- Howard, J. (2021). An evaluation of a new hire training program for mental health staff in a nonprofit organization [Doctoral dissertation, Indiana University]. Indiana University ScholarWorks. <https://hdl.handle.net/2022/26466>
- Kurniawan, S. R. (2024). Pengaruh persepsi hasil pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan frontliners pada PT Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda). Universitas Mitra Bangsa. [Thesis].
- Luluh Abdilah kurniawan, S.A.N.H. (2023) 'Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi', pp. 337-340.
- MRT Jakarta. (2022, December 22). Nilai indeks kepuasan pelanggan MRT Jakarta 2022 meningkat. <https://jakartamrt.co.id/id/info-terkini/nilai-indeks-kepuasan-pelanggan-mrt-jakarta-2022-meningkat>
- MRT Jakarta. (2023). Laporan tahunan PT MRT Jakarta (Perseroda). https://jakartamrt.co.id/sites/default/files/2024-07/LOW_Book%20MRT%202023.pdf
- Noe, R. A. (2018). Employee training and development (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow's theory study: Enrichment approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775-1784.
- Pradonoputro, T. P. B., & Kozo, O. (2021). Understanding commuter's motivation of transportation choice: A case study of Greater Jakarta. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 8(1), 91-105. <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmtranslog/article/view/507>
- Purniawati, E., & Nuraeni, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai bidang manajemen transportasi dan parkir pada Dinas Perhubungan dalam mengatasi kemacetan di Kota Bandung. *JANE: Jurnal Administrasi Negara*, 13(1), 45-56. <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/35047>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media.

- Wibowo, D. Y. A., Muljono, P., & Sumertajaya, I. M. (2021). Analysis of the effect of knowledge management, competency, and innovation on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 804-811. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.09>
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. *Psychological Research and Intervention*, 7(1), 30-45. <https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457>