

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI EMPIRIS DI PT. ANUGRAH JAYA MANDIRI SIDOARJO)**

Mazid Nur Sidik¹, Dini Kusumaningrum²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Email : dhinning.room2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the effect of training and motivation on the performance of PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo employee. The data used is PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo employees in outlet work area. Using the saturated sampling technique, the sample was 103 respondents. The method of data collection in this study is a questionnaire. Data in process using SPSS 20.0 for window. Data methods use explanatory and quantitative methods that are regression analysis. The result is that the training and motivation variables affect the performance of PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo employee. Coefficient determinations (R^2) show that the correlation between training and motivation on employee performance is 90.3%. It means it's strongly related.

Keywords: Training, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui: pendidikan, pelatihan,

pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan bayi sejak tahun 2013. Beberapa masalah yang terjadi di PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo yaitu dalam segi hambatan pelatihan, setiap karyawan di area kerja *outlet* tidak memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan

pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya, peserta yang kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan.

Dalam pemberian motivasi kerja di PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo juga dirasa kurang diberikan dalam hal mendapatkan tunjangan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan karyawan masih kurang inisiatif dalam menyusun rencana kerja. Hal ini terlihat dari penyusunan sasaran kerja karyawan yang hampir sama setiap tahunnya. Target yang dicapai tidak mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, masih kurangnya perhatian khusus bagi karyawan dan masih ada karyawan yang melalaikan tugasnya.

Pelatihan yang masih belum maksimal dan motivasi karyawan yang masih kurang, diduga menjadi penyebab kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo menjadi kurang maksimal. Terdapat permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan ialah kesediaan para karyawan untuk memiliki kinerja yang berbobot dengan target yang menantang. Para karyawan cenderung memilih kinerja yang mudah dan tidak mau memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas,

maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS DI PT. ANUGRAH JAYA MANDIRI SIDOARJO)”.

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo?
3. Apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya

Mandiri Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:31), pelatihan atau istilah lainnya *training* adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja.

Menurut Sinambela (2017:170), pelatihan adalah suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Sudaryo et. al (2018:74) bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk

Kinerja

Menurut Umam (2012:189) mengungkapkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Suyadi (dalam Bukit et. al, 2017: 84) menyatakan bahwa arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Anugrah Jaya
Mandiri Sidoarjo.

H₂ : Diduga motivasi secara parsial
berpengaruh terhadap kinerja
karyawan PT. Anugrah Jaya
Mandiri Sidoarjo.

H₃ : Diduga pelatihan dan motivasi
secara simultan berpengaruh
terhadap kinerja karyawan PT.
Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.
Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo yang
berada di Jl. Tropodo No.321 Tropodo
Kulo Sidoarjo. Waktu pelaksanaan
penelitian ini pada 3 Februari 2020
sampai dengan 4 Mei 2020. Penelitian ini
menggunkan metode survei dengan
pendekatan kuantitatif dan jenis
penelitian bersifat eksplanatori.

Indikator Variabel Penelitian a.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara
(2013:46), indikator pelatihan sebagai
berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

b. Indikator Motivasi

Menurut mangkunegara
(2013:111), indikator motivasi sebagai
berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan
tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja
7. Hubungan dengan rekan kerja

c. Indikator Kinerja Menurut
Samsuddin (2018:81) mengemukakan
beberapa indikator yang digunakan
untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan di area kerja *outlet* PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo sebanyak 103 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan area kerja *outlet* PT.

Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo sebanyak 103 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:133), adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. *Non-Probability sampling* adalah teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2015:82), teknik ini ditunjang pula dengan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Metode Pengumpulan Data

Data yang akan diambil atau dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapat dari jawaban responden melalui:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

2. Data sekunder
Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah a. Statistik Deskriptif

- b. Interval
- c. Uji Validitas
- d. Uji Reliabilitas
- e. Analisis Korelasi
- f. Uji Asumsi Klasik
- g. Analisis Regresi Linear Berganda
- h. Uji Hipotesis
- i. Koefisien Determinasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan yang digunakan mampu mengukur variabel yang seharusnya. Jika validitas yang didapat hasilnya semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang harus ditunjukkan.

Data pengolahan data yang dilakukan, di dapat r hitung $>$ r kritis pada

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan dikatakan valid,

penelitian ini adalah sebesar 0,3. Hasil perhitungan korelasi *product moment* ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,767	0,3	Valid
	X1.2	0,764	0,3	Valid
	X1.3	0,737	0,3	Valid
	X1.4	0,801	0,3	Valid
	X1.5	0,819	0,3	Valid
	X1.6	0,824	0,3	Valid
	X1.7	0,837	0,3	Valid
	X1.8	0,793	0,3	Valid
	X1.9	0,793	0,3	Valid
	X1.10	0,850	0,3	Valid
	X1.11	0,844	0,3	Valid
	X1.12	0,885	0,3	Valid
	X1.13	0,850	0,3	Valid
	X1.14	0,854	0,3	Valid

Motivasi (X2)	X2.1	0,785	0,3	Valid
	X2.2	0,801	0,3	Valid
	X2.3	0,809	0,3	Valid
	X2.4	0,809	0,3	Valid
	X2.5	0,818	0,3	Valid
	X2.6	0,822	0,3	Valid
	X2.7	0,812	0,3	Valid
	X2.8	0,832	0,3	Valid
	X2.9	0,833	0,3	Valid
	X2.10	0,861	0,3	Valid
	X2.11	0,878	0,3	Valid
	X2.12	0,832	0,3	Valid
	X2.13	0,770	0,3	Valid
	X2.14	0,737	0,3	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,793	0,3	Valid
	Y2	0,827	0,3	Valid
	Y3	0,848	0,3	Valid
	Y4	0,738	0,3	Valid
	Y5	0,754	0,3	Valid
	Y6	0,765	0,3	Valid
	Y7	0,667	0,3	Valid
	Y8	0,646	0,3	Valid
	Y9	0,624	0,3	Valid
	Y10	0,704	0,3	Valid
	Y11	0,742	0,3	Valid
	Y12	0,736	0,3	Valid
	Y13	0,663	0,3	Valid
	Y14	0,618	0,3	Valid
Y15	0,747	0,3	Valid	
Y16	0,648	0,3	Valid	
Y17	0,706	0,3	Valid	
Y18	0,625	0,3	Valid	

karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r kritis (0,3).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas kuesioner dapat dikatakan reliabel

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada apabila mempunyai *Cronbach alpha* \geq table sebagai berikut:

0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,961	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,961	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,6	Reliabel

diatas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua hasil pengukuran (kuesioner) reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil yang didapat pada pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,486 + 0,505X_1 + 0,476X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 6,486 dapat diartikan apabila variabel pelatihan dan motivasi dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 6,486

2. Nilai regresi (β_1) pada variabel pelatihan sebesar 0,505 artinya setiap perubahan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,505 dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,505 satuan, dan begitu pula sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi (β_2) pada variabel motivasi sebesar 0,476 artinya setiap perubahan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,476 dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,476 satuan, dan begitu pula sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi

(R^2) sebesar 0,93 berarti 90,3% variabel pelatihan dan variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 90,3%) adalah 9,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

- a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dalam hasil penelitian uji-t, diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,984$ dan t_{hitung} variabel pelatihan (X1) = 7,103.

Maka dapat diketahui $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuhumena et. al (2017) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Regional office V Manado.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam hasil penelitian uji-t, diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,984$ dan t_{hitung} variabel motivasi (X2) = 6,711.

Maka dapat diketahui $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo. Hasil penelitian ini relevan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji-F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 466,469$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,000 < 0,05$).kecil dari $0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} (466,469) > F_{\text{tabel}} (3,94)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan di

PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.
2. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.
3. Variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian responden terhadap karyawan dari PT. Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo pada variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan memaksimalkan variabel pelatihan dengan cara memberikan instruktur yang

berkualitas, materi pelatihan yang sesuai, metode pelatihan yang tepat.

Untuk meningkatkan dan memaksimalkan variabel motivasi dengan cara memelihara hubungan sosial yang baik, memberikan jenjang karir dan mengapresiasi peningkatan kinerja supaya karyawan dapat terus meningkatkan kinerja di PT.

Anugrah Jaya Mandiri Sidoarjo.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya variabel insentif dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. Rahman dan Priskila Makian. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional)*. Jnlal Aktansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.4 No.1 41-46.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, Benjamin dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Zahir.
- Buku Pedoman Penelitian Skripsi

- Tahun 2019 Universitas Gresik
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Foot et. al. 2016. *Introducing Human Resource Management*. 7th Edition. United Kingdom: Pearson.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islam)*. Edisi 1. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Julianry, Arinza. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol. 3. 236-244. DOI: 10.17358 /JABM. 3.2.236. http://journal.ipb.ac.id/index.php/j_abm.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne and Joseph J. Martocchio. 2016. *Human Resource Management*. 14th Edition. England: Pearson.
- Mu'ah dan Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Edisi 1. Sidoarjo: Zifatama.
- Oktaviani, Evi dan Ika Suhartanti Darmo. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. Vol.2. No.3. 373-380.
- Prayogi, Muhammad Andi dan M. Nursidin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Peosiding Seminar nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi 1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samsuri dan Hari Purwanto. 2017. *Pengaruh Sikap dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan*. Capital. Vol. 1 No. 1. 49-56.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: Gramedia.
- Silalahi, Ulber. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi*

- Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif.* Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Subroto, Setyowati. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 12. 18-33.
- Sudaryo et. al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Manusia.* Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Tuhumena, Fenanda M.B. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian(Persero) Kantor Wilayah V Manado.* Jurnal EMBA. Vol.5. No.2. 2124-2133.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Setia Pustaka
- Kerja Fisik.* Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tineke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya*