

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA DEPOK

Helena Vilenda¹, Sonny²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ helenavilenda80@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² sonny.majid@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of training and work motivation on the performance of employees at the Archives and Library Office of Depok City. The research method used is a quantitative approach. The type of data utilized is primary data obtained through the distribution of questionnaires. Data collection was conducted at the Archives and Library Office of Depok City with a sample of 51 respondents. Data analysis includes descriptive tests, validity tests, reliability tests, and classical assumption tests, including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and autocorrelation tests. Multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis tests consisting of partial tests (t-tests) and simultaneous tests (f-tests) were also conducted. The data was processed using SPSS 26 software, with a confidence level of 5%. Based on the analysis results, the regression equation obtained is $Y = 20.623 + 0.698X_1$. From the analysis, it is found that the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.118 > 2.01063$), which is supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_{01} is accepted, and H_1 is rejected, indicating that there is no partial influence of training on employee performance. Based on further analysis, the regression equation obtained is $Y = 20.417 + 0.510X_2$. It is found that the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.219 > 2.01063$), which is supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{02} is rejected, and H_2 is accepted, showing that there is a positive and significant partial influence of work motivation on employee performance. The research results indicate that both training and work motivation positively influence employee performance. The regression equation obtained is $Y = 17.317 + 0.298X_1 + 0.356X_2 + e$. From the SPSS test results, the $F\text{-count}$ value is 15.503, while the $F\text{-table}$ value for the variables of training (X_1), work motivation (X_2), and employee performance (Y) with a 5% error rate is 3.19. The simultaneous test results show that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($15.503 > 3.19$). Thus, H_{03} is rejected, and H_{a3} is accepted, indicating that training and work motivation have a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Training, Motivation, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data Primer yaitu penyebaran kusioner. Pengambilan data di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Depok. dengan sampel 51 Responden. Analisis data menggunakan analisis uji deskriptif, Uji Validitas, Reabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear

berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS 26 serta tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.623 + 0.698X_1$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.118 > 2.01063)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.417 + 0.510X_2$. Berdasarkan hasil analisis pada di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.219 > 2.01063)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.317 + 0.298X_1 + 0.356X_2 + e$. Dari hasil pengujian SPSS diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 15.503 Sedangkan F_{tabel} dari variabel Pelatihan (X_1) variabel Motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.19. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.503 > 3.19$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain, karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Menurut (Busro, 2020 Hal. 89) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja

pegawai memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja pegawai harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat digunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Selain itu, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Demikian pula dengan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Depok yang selalu memperhatikan kinerja pegawainya. Berdasarkan observasi awal, diperoleh informasi mengenai data kinerja pegawai seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai (%) pertahun
KINERJA

Indikator	2021	2022	2023
Kuantitas Kerja	80	77	75
Kualitas Kerja	85	83	80
Ketepatan Waktu	80	77	75
Kerjasama	80	78	72
Kreatifitas	87	80	70

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Depok

Tabel 1.2
Nilai Pelaksanaan Pekerjaan
PREDIKAT

NILAI	PREDIKAT
91-100	SANGAT BAIK (SB)
81-90	BAIK (B)
71-80	CUKUP (C)
61-70	KURANG BAIK (KB)
0-60	SANGAT KURANG BAIK (SKB)

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Depok

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum optimal, faktor yang di duga mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai adalah pelatihan dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai aspek. Berikut merupakan beberapa pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru atau meningkatkan yang sudah dimiliki.

Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan cenderung lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang telah menjalani pelatihan cenderung lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan karena mereka merasa lebih kompeten dalam melakukan tugas mereka. Ini dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik. Karyawan

yang telah menjalani pelatihan dapat memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan benar. Pelatihan dapat merangsang pemikiran kreatif dan inovatif diantara karyawan. Ini dapat mengarah pada ide-ide baru dan solusi yang lebih baik untuk masalah perusahaan.

Jadi pelatihan kerja yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Anzira Julianry (2019;32) bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang di duga mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, berdedikasi, dan mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan. Motivasi adalah faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan kinerja pegawai. Ini memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang merespon tugas, tanggung jawab, dan tantangan di tempat kerja.

Motivasi kerja, menurut Flippo dalam Hasibuan (2012, hal 143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Mereka akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Mereka akan lebih teliti dan berfokus pada detail, menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Jadi motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Fauzi (2014, hal. 78) bahwa motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang di duga mempengaruhi kinerja selain pelatihan dan motivasi kerja adalah budaya organisasi dan kompensasi. Budaya organisasi merupakan pola

dasar yang dianut oleh suatu organisasi guna membentuk pegawai yang dapat bertindak dan memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan dan mengintegrasikan anggota yang ada di dalam organisasi. Kompensasi menurut KBBI adalah tunjangan tunai atau nontunai yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Definisi kompensasi biasanya adalah item yang ditentukan kecuali sumbernya adalah pajak penghasilan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Terry (2017:26) “sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa Tindakan, yakni perencanaan, penorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Hasibuan (2017:9) “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain nya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Handoko (2017:10) “bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan, fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”.

Menurut Robbins & Coulter (2018:39) proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain.

Menurut Moorhead & Griffin (2017:17) proses pengorganisasian, pengkoordinasian, perencanaan, dan pengontrolan sumber daya agar dapat mencapai sasaran (goals) secara efisien dan efektif. Efisien ialah dimana sebuah tugas yang ada telah dilaksanakan secara terorganisir, benar dan sesuai dengan schedule, sementara efektif sendiri berarti bahwa sebuah tujuan mampu dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan”. Menurut Siagian (2018:32) “manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2017:11 “ilmu dan seni mengatur dan peran hubungan kerja agar dapat

secara efektif dalam rangka membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Handoko (2017:4) “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”

Menurut Mangkunegara (2017:11) “perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Panggabean (2018:45) “suatu proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerja, pengembangan, promosi, kompensasi dan keputusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang diterapkan”.

Menurut Rivai (2015:75) “manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh individu untuk mencapai

hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Kasmir (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, menurut Robbins (2016) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mangkunegara (2013:940) bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Menurut Wilson Bangun (2012:321) “Motivasi didefinisikan sebagai suatu Tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur”.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan atau job recruitment. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah Ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Suatu sikap cakap, pengalaman yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan.

Menurut Jufrizen (2018) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Arda (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama. Menurut Rivai (2018) mendefinisikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian, Mathis (2016:1130) berpendapat “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022:128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”.

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan

No	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Instruktur dalam memberikan pelatihan memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik	0.482	0.2759	Valid
2	Materi yang diberikan instruktur pada pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan	0.395	0.2759	Valid
3	Karyawan peserta yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan	0.744	0.2759	Valid
4	Karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan	0.39	0.2759	Valid
5	Metode pelatihan yang diberikan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan yang karyawan ikuti	0.443	0.2759	Valid
6	Pemilihan metode yang digunakan dalam pelatihan mampu karyawan ikuti dan pahami dengan baik	0.522	0.2759	Valid
7	Materi pelatihan yang diberikan instruktur membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan	0.733	0.2759	Valid
8	Materi pelatihan yang diberikan membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan karyawan	0.439	0.2759	Valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 8 untuk variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya $>$ t-tabel (0.2759), dan nilai signifikansinya $<$ 0,05

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	0.468	0.2759	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	0.549	0.2759	Valid
3	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.468	0.2759	Valid
4	Pimpinan atau atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama satu karyawan	0.723	0.2759	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.81	0.2759	Valid
6	Pimpinan atau atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama satu karyawan	0.81	0.2759	Valid
7	Pemangku atau atasan selalu memberikan penghargaan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.699	0.2759	Valid
8	Perusahaan atau instansi memberikan reward kepada seluruh karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.599	0.2759	Valid
9	Perusahaan atau instansi memberikan kompensasi pada karyawannya untuk mengembangkan potensi dirinya	0.735	0.2759	Valid
10	Perusahaan atau instansi memampukan karyawan untuk dengan mudah mencari peluang kariernya	0.468	0.2759	Valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 untuk variabel Motivasi kerja dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya > t-tabel (0.2759), dan nilai signifikansinya < 0,05

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai

No	Keterangan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Hasil kerja karyawan sudah melebihi yang diharapkan oleh instansi tempat karyawan bekerja	0.468	0.2759	Valid
2	Karyawan selalu mampu mencapai hasil yang lebih baik dari yang ditargetkan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.549	0.2759	Valid
3	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhatian	0.468	0.2759	Valid
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0.723	0.2759	Valid
5	Karyawan selalu mengerjakan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik	0.81	0.2759	Valid
6	Karyawan bekerja tanpa harus dipantau oleh pimpinan	0.81	0.2759	Valid
7	Karyawan memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja karyawan	0.699	0.2759	Valid
8	Karyawan selalu membantu rekan kerja karyawan apabila mengalami kesulitan dalam bekerja	0.599	0.2759	Valid
9	Karyawan sangat mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	0.735	0.2759	Valid
10	Karyawan selalu dapat memecahkan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan karyawan secara mandiri	0.468	0.2759	Valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 untuk variabel Kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya > t-tabel (0.2759), dan nilai signifikansinya < 0,05

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.653	8

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dengan 8 butir pernyataan terdiri dari 8 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid (R-hitung > R-tabel) .

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.842	10

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan 10 butir pernyataan terdiri dari 10 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid (R-hitung > R-tabel)

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.807	10

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dengan 10 butir pernyataan terdiri dari 10 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid (R-hitung > R-tabel).

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.653	0.60	reliabel
Motivasi Kerja	0.842	0.60	reliabel
Kinerja pegawai	0.807	0.60	reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliable dengan nilai cronbach alfa lebih besar dari 0,60

c. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unselected Test Statistic	
N	91
Normal Parameters ^a	Mean = 1.0000000
	Std. Deviation = 4.28421612
Most Extreme Differences	Absolute = 0.076
	Positive = 0.076
	Negative = -0.089
Likelihood Ratio	0.098
Test Statistic	0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	.300 ^{**}

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada One-Sample Kolmogorov-Smirnow tersebut dapat terlihat bahwa data terdistribusi dengan normal, karena Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel tersebut 0,200 > 0,05. Hasil uji normalitas

pada data dapat dilihat pada histogram, dan Normalitas Probability Plot, One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

d. Uji Multikolinearitas

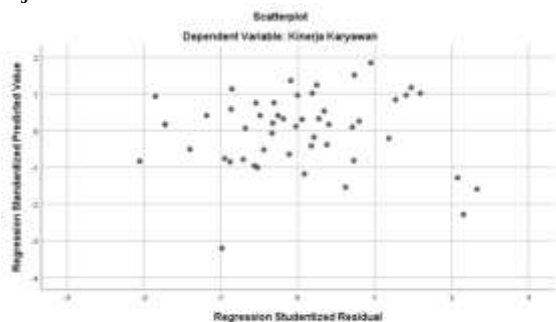
Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	17.317	4.185	0.000	
	Pelatihan	0.298	1.628	0.110	0.508
	Motivasi Kerja	0.356	2.653	0.011	0.508
					1.969

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian collinearity statistic, nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, dimana nilai VIF variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 1.969 variabel Motivasi kerja adalah sebesar 1.969. yang artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Scatterplot

Berikut ini peneliti menampilkan grafik scatterplot untuk melihat hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini pada gambar 4.3 : pada grafik scatterplot dapat terlihat bahwa titik (data) menyebar secara acak dan tidak terlihat suatu pola tertentu, dan pada grafik scatterplot diatas juga dapat terlihat bahwa titik menyebar diatas maupun dibawah sumbu y dan angka 0. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas didalam penelitian, dan model regresi ini layak dipakai dalam penelitian

f. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.420 ^a	.382	.387	4.1724	1.787

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,787. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n)=51, jumlah variabel dependen (k)=2, dan nilai signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh dl 1.4684 dan du 1.6309. Karena syarat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini yaitu= $DU(1.6309) < (1.787) < du(2.202)$. Karena $du < dw < du$, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Durbin-Watson

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	20.623		4.492	0.000
	Pelatihan	0.698	0.138	0.991	0.000

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 20.623 menyatakan bahwa tanpa Pelatihan maka kinerja pegawai tetap terbentuk sebesar 20.623 atau jika nilai Pelatihan = 0, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 20.623.
- 2) Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.698 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Pelatihan (X1) akan meningkat pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.698 satuan

Tabel 4.19
Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	20.417		5.408	0.000
	Motivasi Kerja	0.510	0.387	8.218	0.000

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar

20.417 menyatakan bahwa tanpa Motivasi kerja maka kinerja pegawai tetap terbentuk sebesar 20.417 atau jika nilai Pelatihan = 0, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 20.417

- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.510 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Motivasi kerja (X2) akan meningkat pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.510 satuan

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	17.317		4.181	0.000
	Pelatihan	0.298	0.183	0.217	0.113
	Motivasi Kerja	0.356	0.134	0.418	0.611

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Konstan sebesar 17.317 mempunyai arti apabila Pelatihan dan Motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 17.317.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan positif sebesar 0.298 mempunyai arti setiap kenaikan Pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja pegawai sebesar 0.298 satuan.
- 3) Koefisien regresi Motivasi kerja positif sebesar 0.356 mempunyai arti setiap kenaikan Motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja pegawai sebesar 0.356 satuan

h. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

		Pelatihan	Kinerja pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.661 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.661 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4.22 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,551 pada variabel Pelatihan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang

sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.599 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4.23 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,599 pada variabel Motivasi kerja memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cook's-Watson
1	.626 ^{**}	0.392	0.361	4.37282	1.787

sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.626 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Pelatihan dan Motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

i. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.25
Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^{**}	.333	.299	4.63426

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,303, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 30.3%, sedangkan sisanya 69.7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.304	.240	4.44505

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,359, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 35.9%, sedangkan sisanya 64.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.27
Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.392	.307	4.17222

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,392, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan variabel motivasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 39.2%, sedangkan sisanya 60.8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

j. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	17.317		4.187	0.000	
	Pelatihan	0.298	0.181	0.217	0.319	
	Motivasi Kerja	0.359	0.134	0.418	0.011	

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 di atas diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (1.628 > 2.01063) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0.110 > 0,05. Dengan demikian maka H₀₁ diterima dan H₁ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.29
Signifikan Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.576	2	96.288	15.503	.000 ^b
	Residual	917.722	45	20.394		
	Total	1110.298	47			

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh hasil Fhitung sebesar 15.503 Sedangkan Ftabel dari variabel Pelatihan (X₁) variabel Motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.19. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel (15.503 > 3.19). Dengan demikian H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, bagian akhir tulisan ini akan memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.623 + 0.698X_1$ menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan nilai korelasi sebesar 0.551, jelas terlihat bahwa memiliki hubungan yang sedang. Koefesien determinasi memiliki 0,303. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Karena H₀₁ ditolak dan H₁ diterima Dengan Nilai T hitung 1.628 dan nilai T tabel 2.01063
2. Diperoleh nilai persamaan $Y = 20.417 + 0.510X_2$ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan nilai korelasi sebesar 0.551, jelas terlihat bahwa memiliki hubungan yang sedang. Koefesien determinasi memiliki 0,303. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Karena H₀₁ ditolak dan H₁ diterima Dengan Nilai T hitung 2.653 dan nilai T tabel 2.01063
3. Nilai persamaan regresi $Y = 17.317 + 0.298X_1 + 0.356X_2 + e$. Membuktikan bahwa menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator (Cetakan ke-1). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [4] Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS (Edisi 7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [5] Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2017). Organizational behavior: Managing people and organizations (Edisi kesebelas). USA: South Western.
- [6] Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- [7] Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi II). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [8] Handoko, T. H. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen SDM (Edisi revisi, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [13] Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- [14] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management (Edisi 10, Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Mondy, R. W. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Edisi kesepuluh, Jilid pertama). Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- [16] Nazir, M. (2017). Metode penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [17] Panggabean, M. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [18] Purwanto, M. N. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- [19] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Rivai, V. (2018). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [21] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (Edisi global ke-13). Canada: Pearson.
- [22] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (Edisi ke-14). Canada: Pearson.
- [23] Sedarmayanti. (2013). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- [24] Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- [25] Siagian, S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Sinambela, P. L. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [27] Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [28] Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.