

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA LENTERA INDONESIA

Nurkholis Djalkhoir<sup>1</sup>, Abdul Azis<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>nurkholis17nov@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02241@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of training and work motivation on employee performance at PT Citra Lentera Indonesia. This research used a quantitative method with a sampling technique using saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. The analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of the calculated  $t$  hypothesis test of  $7,123 > t$  table  $2.002$  with a probability value (sig) of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that partially training has a positive and significant influence on employee performance at PT Citra Lentera Indonesia. The results of research based on the multiple linear regression equation show that the regression equation is,  $Y = 2990 + 0,851 X1 + 0,652 X2$ . Based on the results of the hypothesis test  $t$  count  $3,752 > t$  table  $2.002$  with a probability value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that partially work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT Citra Lentera Indonesia. Based on the results of hypothesis testing with a calculated  $f$  value of  $46,509 > f$  table  $3.159$  with a probability value (sig) of  $0.000 < 0.05$ , The  $R$ -Square value of  $0,600$  indicates that training and work motivation have an influence on employee performance by  $60,0\%$ , while the rest influenced by other variables.*

*Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra lentera Indonesia di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh diperoleh sampel berjumlah 65 responden. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung sebesar  $7,213 > t$  tabel  $2,002$  dengan nilai probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra lentera Indonesia. Hasil penelitian berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi yaitu,  $Y = 2990 + 0,851 X1 + 0,652 X2$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  hitung  $3,572 > t$  tabel  $2,002$  dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra lentera Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan nilai  $f$  hitung  $46,509 > f$  tabel  $3,159$  dengan nilai probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$ -Square sebesar  $0,600$  mengindikasikan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $60,0\%$ , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Kata kunci : Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Serta persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produk dan layanannya agar tetap terdepan dalam persaingan.

Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. PT Citra Lentera Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja dengan 5 layanan teknikal dan pemeliharaan, peralatan telekomunikasi, layanan pengamanan dan layanan sumber daya manusia, Perusahaan ini didirikan karena tingginya permintaan tenaga kerja terampil dan perusahaan jasa terkelola yang berkualitas di industri outsourcing, PT Citra Lentera Indonesia saat ini melayani banyak klien ternama dari berbagai industri di beberapa daerah dengan berbagai posisi kerja. Kami terus berkomitmen dalam meningkatkan layanan kami dengan melakukan review layanan reguler, peningkatan teknologi dan

layanan personal yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan klien kami. Dengan ini perusahaan sangat menekankan kualitas kinerja sdm untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan harus fokus terhadap kualitas karyawannya. Namun di dalam meningkatkan kualitas kinerja terdapat permasalahan. Maka oleh karena itu dibutuhkan konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Dalam mencapai kinerja yang maksimal terdapat permasalahan yang terjadi diantaranya persoalan pelatihan dan motivasi kerja.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Citra Lentera Indonesia seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini pencapaian target yang kurang maksimal, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin baik sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja, dan semangat kerja yang tidak konsisten.

Maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1  
Data Kinerja Karyawan PT Citra Lentera Indonesia Tahun 2020 – 2022

No	Aspek Penilaian	Target	Realisasi Tahun			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Hasil Kerja	100%	80%	80%	70%	Tidak Tercapai
2	Efisien	100%	60%	80%	80%	Tidak Tercapai
3	Disiplin Kerja	100%	60%	60%	60%	Tidak Tercapai
4	Inisiatif	100%	60%	70%	80%	Tidak Tercapai
5	Ketelitian	100%	70%	70%	60%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia Tahun 2020-2022

Di lihat dari data tabel 1.1 di atas tampak dominan belum semua mencapai target, dilihat factor yang paling rendah yaitu ada pada Disiplin Kerja yang harus lebih ditingkatkan lagi dan dari faktor yang mendekati pada target ada pada Inisiatif yang dimana mencapai tingkat 80%, dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi. ada faktor-faktor yang masih belum mencapai target seperti karena sedikit target pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai standar waktu yang di tetapkan, maka dari itu perlu di lakukan komunikasi yang lebih baik mengetahui dampak penyebab tidak maksimalnya kinerja para karyawan, menurut Robbin, (2016:260)” mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Sutrisno, (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lainnya yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu PT Citra Lentera Indonesia adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Permasalahan yang terjadi dalam pelatihan seringkali disebabkan oleh beberapa hal. Misalnya pelatihan yang dilakukan belum diselenggarakan dengan rutin dan berkelanjutan sehingga tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan. Kadangkala materi yang disampaikan membuat peserta pelatihan bosan, pelatihan dalam bentuk praktik yang juga belum dilakukan dengan maksimal.

Berikut ini dapat kita lihat data hasil pelatihan karyawan yang pernah diselenggarakan PT Citra Lentera Indonesia Tahun 2020-2022.

Tabel 1.2  
 Data Pelatihan Karyawan pada  
 PT Citra Lentera Indonesia Tahun 2020-2022

Pelatihan Karyawan	2020		2021		2022	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Peserta	100	87	100	83	100	80
Komputer	100	90	100	80	100	75
Materi	100	85	100	80	100	70
Pengembangan Diri	100	90	100	85	100	80
Metode pelatihan	100	85	100	80	100	75
Evaluasi Pelatihan	100	90	100	85	100	80
Rata-rata		81,0		75,8		70,7

Sumber: PT Citra Lentera Indonesia tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi pelatihan karyawan di PT Citra Lentera Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 81,0% pada tahun 2021 sebesar 75,8% sampai 2022 menjadi 70,7%. Menurunnya data pelatihan ini disebabkan oleh tingkat kehadiran peserta yang

menurun sehingga dalam pelaksanaan dan implementasinya kurang maksimal. Jika hal ini dibiarkan diperkirakan tidak dilakukan perbaikan, maka akan berdampak buruk bagi Perusahaan dan keberlangsungan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal ini hendaknya menjadi fokus PT Citra Lentera Indonesia untuk meningkatkan pelatihan sebagai media pembelajaran secara berkelanjutan. Hal ini ditegaskan oleh teori Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Selain permasalahan faktor pelatihan yang menyebabkan kinerja faktor lainnya juga bisa disebabkan oleh motivasi kerja. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan mengharapkan setiap individu dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Berikut ini data pra survey motivasi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1.3  
 Data Pra Survei Motivasi Kerja Pada PT Citra Lentera Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Target	Keterangan
		setuju	%	Tidak setuju	%		
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minum, perusahaan juga menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.	13	43%	17	57%	100%	Tidak Tercapai
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk mengagapai keluhan karyawan	10	33%	20	67%	100%	Tidak Tercapai
3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan sekerja	12	40%	18	60%	100%	Tidak Tercapai
4	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	16	53%	14	47%	100%	Tidak Tercapai
5	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	15	50%	15	50%	100%	Tidak Tercapai
	Rata-rata	13,2	44%	16,8	56%	100%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Ditolah (2020-2022)

Berdasarkan data tabel 1.3 pra survey motivasi kerja karyawan diatas diketahui bahwa terdapat 57% karyawan tidak setuju dalam penyediaan makan dan minum serta tempat istirahat yang nyaman, 67% karyawan tidak setuju dalam memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, 60% karyawan tidak setuju adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja, 47% karyawan tidak setuju dalam memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Dan 50% karyawan tidak setuju dalam kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Menurunnya tingkat motivasi tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, sementara motivasi kerja yang merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan selain itu kenyamanan saat berkerja, dan masalah kepuasan kerja karyawan. Jika hal ini di biarkan diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan motivasi kerja karyawan akan terus mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Abdul Rahman Safi Journal Arastirma Vol.1, No.2 (2021) <http://garuda.ke.mdikbud.go.id/documents/detail/2331627> Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama memberlakukan Wfh (Wrok From Home) penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif signifikan anantara motivasi (X) terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695 atau Sig 0.000 < 0.05 Akhmar Barsah (2019) Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia Vol 3, No 1 (2019) ISSN: 2598-9502 Pengaruh Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda 0.645, artinya motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja pegawai memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 40.4% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi

dari variabel bebas (motivasi, dan disiplin) terhadap Kinerja pegawai, sedangkan susahnya 59.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini. Secara uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, hal ini terlihat dari Fhitung > Ftabel (37.333 > 3.08). Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel motivasi mempunyai nilai sig (0.000), dan t-hitung 5.770, sedangkan disiplin mempunyai nilai sig (0.005), dan t-hitung 2.865, sedangkan dari Tabel statistik didapat nilai ttabel 1.98, artinya baik motivasi, dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yaitu thitung > ttabel, dan nilai sig < 0.05. Dalam persamaan regresi linier berganda didapat  $Y = 10.223 + 0.492 X1 + 0.233 X2$  yang artinya apabila variabel X1 dinaikkan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0.492 satuan pada konstanta 10.223, dan apabila variabel X2 dinaikkan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0.233 satuan pada konstanta 10.223.

Sanjaya (2018) Pengaruh Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Istana Kebayoran Raya Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif Motivasi kerja, dan Pelatihan memiliki pengaruh, baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan, dan hasil Analisis regresi menunjukkan  $Y = 4,340 + 0,253 X1 + 0,674 X2 + e$  sedangkan nilai koefisien korelasi 0,798 menunjukkan pengaruh yang Kuat antara variabel Motivasi, dan Pelatihan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,60 s.d. 0.799., dan Uji determinasi nilai Adjusted r square 0,637. Artinya variabel Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,7%, sedangkan  $(100 - 63,7) = 36,3\%$  variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

Liawati (2021) Jurnal Arastirma Vol 1, No 2. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika citra Rasa. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif, sedan gkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai thitung 10,415 >

ttabel 1,976 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linier sederhana  $Y=22,154+0,284X1$ . Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 43%. Disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai thitung  $10,703 >$  ttabel 1,976 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linier sederhana:  $Y=22,376+0,451X2$ . Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 44,3%. Lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai Fhitung  $63,694 >$  Ftabel 3,91 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y=20,930+0,139X1+0,265X2$ . Besarnya pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan sebesar 46,4%.

Sunarsi (2018) Jurnal Jenius Vol 1, No 2. ISSN: 2581-2769 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F Tabel sebesar 2,76 atau persamaannya  $84.470 > 2,76$ . Sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan  $0,05 > 0,00$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3%. Maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

##### b. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

###### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

###### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

###### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7  
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Kesimpulan
1.	Pemberian materi pelatihan pada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing	0,622	0,244	VALID
2.	Pendidikan menerapkan orientasi pada pengembangan Perusahaan dimasa depan	0,559	0,244	VALID
3.	Metode simulasi yang digunakan dalam belajar mengajar selalu disesuaikan dengan kemampuan peserta.	0,592	0,244	VALID
4.	Instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan sangat menarik sehingga para peserta training tidak merasa bosan	0,542	0,244	VALID
5.	Peserta pelatihan dapat menerapkan prototype yang diinstruksikan instruktur	0,642	0,244	VALID
6.	Peserta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan instruktur	0,740	0,244	VALID
7.	Karyawan memahami materi yang disampaikan instruktur	0,518	0,244	VALID
8.	Materi yang disampaikan dapat diterapkan dalam pekerjaan	0,585	0,244	VALID
9.	Pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan pengetahuan karyawan	0,539	0,244	VALID
10.	Pelatihan sangat berkontribusi terkait peningkatan kinerja karyawan	0,615	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, Variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>Tabel</sub> (0,244), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 8  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Kesimpulan
1.	Kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi	0,702	0,244	VALID
2.	Kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih	0,650	0,244	VALID
3.	Perusahaan memberikan jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan)	0,593	0,244	VALID
4.	Jaminan hari tua menjadi perhatian Perusahaan (pemberian pensiun)	0,693	0,244	VALID
5.	Hubungan interpersonal berjalan dengan harmonis	0,615	0,244	VALID
6.	Komunikasi antara bawahan dengan atasan berjalan dengan baik	0,763	0,244	VALID
7.	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	0,681	0,244	VALID
8.	Perusahaan memberikan penghargaan berupa pengembangan karir karyawan	0,759	0,244	VALID
9.	Pimpinan melakukan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan	0,650	0,244	VALID
10.	Karyawan terdorong melakukan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan	0,673	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, Variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>Tabel</sub> (0,244), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Kesimpulan
1.	Kualitas kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan	0,337	0,244	VALID
2.	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0,752	0,244	VALID
3.	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu	0,693	0,244	VALID
4.	Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan	0,744	0,244	VALID
5.	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan	0,669	0,244	VALID
6.	Karyawan pulang bila pekerjaan telah selesai	0,592	0,244	VALID
7.	Meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,661	0,244	VALID
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan focus	0,590	0,244	VALID
9.	Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,704	0,244	VALID
10.	Dalam Menyelesaikan Pekerjaan saya selalu Berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0,705	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, Variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>Tabel</sub> (0,244), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,797	0,60	RELIABLE
2	Motivasi kerja	0,870	0,60	RELIABLE
3	Kinerja karyawan	0,844	0,60	RELIABLE

Sumber: Output SPSS 27

- 1) Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (X1) sebesar 0,797 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X1) reliabel.
- 2) Berdasarkan Tabel 4.11 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (X2) sebesar 0,870 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X2) reliabel.
- 3) Berdasarkan Tabel 4.11 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (Y) sebesar 0,844 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (Y) reliabel.

#### c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
	Std. Deviation	4,84161582
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,035
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dengan nilai sig. sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,990	3,658		,817	,417		
	Pelatihan	,851	,118	,737	7,213	,000	,618	1,619
	Motivasi kerja	,652	,092	,558	3,572	,000	,618	1,619

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil pengujian Multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,618, dan motivasi kerja sebesar 0,618 bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,619, dan variabel motivasi kerja sebesar 1,619 yang ternyata nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak terdapat gangguan Multikolinearitas antarvariabel.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775 <sup>a</sup>	,600	,587	4,919	1,856

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 di atas, dapat dinyatakan bahwa data

dalam penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson (DW test) sebesar 1,856, dan berada pada kriteria 1,550–2,460 (tidak terdapat Autokorelasi). Maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,430	2,188		,196	,845
	Pelatihan	,127	,071	,282	1,795	,077
	Motivasi kerja	,043	,055	,125	,793	,431

a. Dependent Variable: abs\_res  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 di atas, Glejser test model pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,077, dan Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,431 bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, regression model pada data ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,226	3,615		,892	,376
	Pelatihan	,893	,092	,773	9,679	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,226 + 0,893 X1$ .

Tabel 4. 17

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,462	3,514		6,107	,000
	Motivasi kerja	,461	,097	,514	4,759	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,462 + 0,461 X2$ .

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,990	3,658		,817	,417		
	Pelatihan	,851	,118	,737	7,213	,000	,618	1,619
	Motivasi kerja	,652	,092	,558	3,572	,000	,618	1,619

b. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.18, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,990 + 0,851 X_1 + 0,652 X_2$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,775 <sup>a</sup>	,600	,587	4,919	1,856	

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 bahwa nilai tersebut berada dalam internal 0,600 s.d. 0,799, artinya variabel pelatihan, dan motivasi kerja mempunyai tingkat yang pengaruhnya kuat terhadap Kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,775 <sup>a</sup>	,600	,587	4,919	1,856	

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 60,0%, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,990	3,658		,817	,417		
	Pelatihan	,851	,118	,737	7,213	,000	,618	1,619
	Motivasi kerja	,652	,092	,558	3,572	,000	,618	1,619

c. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil pengujian uji hipotesis diperoleh dengan sebagai berikut.

- 1) Nilai thitung > ttabel atau (7,213 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H01 ditolak, dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lemtera Indonesia.
- 2) Nilai thitung > ttabel atau (3,572 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H02 ditolak, dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lemtera Indonesia.

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Hipotesis (F-test)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2250,776	2	1125,388	46,509	,000
	Residual	1500,240	62	24,197		
	Total	3751,015	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan  
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 tersebut, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (46,509 > 3,159). Hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka H03 ditolak Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lemtera Indonesia

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Citra Lemtera Indonesia, untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan, dan Motivasi Kerja berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- a. Pelatihan (X1) berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,990 + 0,851 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. Artinya variabel Pelatihan memiliki tingkat hubungan yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 75,5%, Uji

hipotesis bahwa  $>$  yaitu  $7,213 > 2,002$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian,  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Motivasi terhadap PT Citra Lentera Indonesia. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator "Pendidikan" dengan nilai indikator sebesar 3,91 lebih tinggi dari indikator variabel Pelatihan lainnya.

- b. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 21,462 + 0,461 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. Artinya variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang "kuat" dengan koefisien determinasi sebesar 75,5%. Uji hipotesis yaitu nilai  $t_{hitung} 0,572 > 2,002$   $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian,  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator "Kebutuhan Rasa Aman" dengan nilai indikator sebesar 3,64 lebih tinggi dari indikator variabel Motivasi Kerja lainnya.
- c. Pelatihan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,990 + 0,851 X_1 + 0,052 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0%. Uji hipotesis diperoleh yaitu  $46,509 > 3,159$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian,  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator "Kualitas Hasil Kerja" dengan nilai indikator sebesar 3,98 lebih tinggi dari indikator variabel Kinerja Karyawan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [3] Dessler. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- [4] Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Media Intan Semesta.
- [5] Fayol, & Henry. (2016). General and Industrial Management, Diterjemahkan Oleh Constance Stors. London: Revenoi Books.
- [6] Hafidzi, A. H., Qomariah, N., & Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jember: Jurnal Penelitian Ipteks.
- [7] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [8] Handoko. (2013). Manajemen, Edisi Kedua Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Hasibuan, M. (2019). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Lee, O. L. (2014). Pengantar Manajemen. Iis Laeliah, Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja, 112.
- [11] Lestari, A. I. (2019). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- [12] Malayu, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- [14] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Ma'ruf, A. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [16] Mudrajad, K. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- [17] Rivai, & Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [18] Robbin. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Gaya Media Pratama.