

Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang

Roy Saputra¹, Emma Lilianti², Heryati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, emmaliliantiok@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training, achievement and work motivation on employee performance at PT. Train (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study were 40 employees at PT Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. While the sample in this study is the entire population used as a sample, considering the population is less than 100, the research sample at PT. Train (PERSERO) Divre III Plaju Palembang is as many as 40 people. The data analysis used was multiple regression analysis, denomination coefficient (R^2), F test. The results of the study found that the value of the multiple regression constant was 0.927. From the results of the coefficient of determination shows the R Square value of 0.868 or 86.80% and the remaining 13.20% is influenced by other factors outside the variables studied. Due to the significant value for the variable, and smaller than 0.05, it can be concluded that partially there is a significant effect of job training, achievement and work motivation on employee performance at PT. Train (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

Keywords: Job Training, Achievement and Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, prestasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang ada pada PT Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel, mengingat populasi kurang 100, sampel penelitian pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang adalah sebanyak 40 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R^2), Uji F. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai konstanta regresi berganda sebesar **0,927**. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar **0,868** atau **86,80%** dan selebihnya **13,20%** dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Karena nilai signifikan untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 lebih kecil dari **0,05**, sehingga dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan kerja, prestasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Prestasi dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan dan instansi bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Hasibuan (2014:219) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak yang dapat menciptakan kegairaan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upayanya agar mencapai sebuah kepuasan. Motivasi memiliki dua komponen yaitu pertama adalah komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas,

dan yang kedua adalah komponen seorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Siswoyo Haryono dan Yasir Arafat (2017) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yasir Arafat (2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan pada PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. mengarahkan perilaku pegawai agar timbul suatu semangat dan lebih baik dalam bekerja demi mencapai tujuan dari Visi PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. kinerja yang menurun dari pegawai PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang menjadikan dasar bagi pihak manajemen untuk memberikan pelatihan kerja dan memberikan motivasi dengan beberapa orang agar pegawai dapat berprestasi dan meningkatkan kembali kinerja pegawai PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang tersebut. Permasalahan yang dihadapi oleh PT.Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang yaitu masih kurangnya keahlian pada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya seperti kurang jelas atau kurang mengerti apa yang harus dikerjakannya dan masih harus menunggu arahan dari pimpinan dan selalu bertanya apa yang harus dikerjakannya. pekerjaan yang dilakukan cenderung memakan waktu yang lama kurangnya inisiatif atau ide-ide dalam berkerja.

B. TINJAUAN TEORI

1. Pelatihan Kerja

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi sudah lebih dari itu aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer di kenal dengan konsep human capital apabila instansi memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan instansi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

a) Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2017:169) pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan suatu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2017 : 169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

b) Manfaat Pelatihan

Menurut simamora (dikutip dari Hartatik, 2014: 91) terdapat beberapa manfaat yang di dapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat di terima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang melebihi menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Kasmir (2016:144) adalah :

1. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih.
2. Instuktur / pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
3. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.
7. Faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan.

d) Indikator Pelatihan

Menurut Sudarmayanti dalam Sinta (2012:6) ada beberapa indikator yang harus di perhatikan dalam penelitian sebagai berikut :

1. materi yang diberikan
2. komunikasi
3. motivasi
4. keterampilan teknis

2. Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

b) Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

c) Faktor – Faktor Prestasi Kerja

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integrasi yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (kejasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Maka ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relative memadai.

d) Indikator Prestasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:98) indikator prestasi kerja pegawai adalah :

1. Tandingan (selisih) antara tuntutan perilaku pekerjaan, gaya dan perilaku manajer.
2. Perilaku yang ditunjukkan meliputi perilaku *red*, *amber*, dan *green* yang mempengaruhi tingkat prestasi yang dapat dicapai manajer.

Menurut Suyoto (2015:20) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui empat indikator yaitu:

1. mutu kerja, meliputi ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. kualitas kerja, meliputi pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. ketangguhan, meliputi tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. sikap, meliputi tanggung jawab terhadap atasan, dan sesama teman karyawan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Motivasi

Motivasi yaitu dorongan yang terdapat dari dalam diri atau dari luar suatu individu untuk melakukan suatu kegiatan pada suatu organisasi”.

a) Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 : 219) motivasi yaitu pemberian daya gerak yang menciptakan kegairaan kerja seorang, agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan.

b) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 : 146) tujuan motivasi antara lain yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:422) ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini sangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (*prestasinya rendah*). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:115) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. upah yang layak
2. kesempatan untuk maju
3. pengakuan sebagai individu
4. keamanan bekerja
5. tempat kerja yang baik
6. penerimaan oleh kelompok
7. perlakuan yang wajar
8. pengakuan atas prestasi

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:41) kinerja merupakan kegiatan pengelolah sumber daya organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya. Sehingga sebagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Motif

Merupakan alasan atau dorongan bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan inisiatif berupa uang. Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang di perlukan.

2. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan untuk jenis pekerjaan tentu mungkin harus diselesaikan dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan dibutuhkan.

3. Kepuasan prokduktivitas

Pekerjaan yang sebagai tidak berarti menjadi pekerjaan yang produktifitas pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengaruh pada kepuasan kerja.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi

kondisi kerja stabil.

c. Indikator Kinerja

1. Tujuan

Tujuan merupakan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karna memberitahukan kepada suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan mengukur kemajuan kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau saran merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5. Kompetisi

Kompetisi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang yang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu. Orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Motif adalah alat pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dalam Suwatno dan Priansa (2013 : 195) penilai kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan setruktur yang dipergunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasilnya termasuk tingkat ketidakhadiran.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisa data bersifat statistik.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT.Kereta Api (PERSERO) divre III Plaju Palembang yang beralamatkan disebrang ulu II Plaju Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian SDM PT.Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang yang berjumlah 40 orang

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sujarweni (2014:73), Sumber data primer merupakan data yang langsung diperoleh responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau

juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Menurut sujarweni (2014:74), Sumber data sekunder data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku – buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang langsung memberikan data pada pengumpul data.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut sugiyono (2018:42) terdiri atas :

- Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- Observasi
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.
- Dokumentasi
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari mengumpulkan data yang berbentuk dokumen, berupa surat, catatan, dokumen tata tertib dan peraturan-peraturan, arsip foto dan sebagainya. penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:92) skala pengukuran data merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Persamaan Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013:298) Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Kinerja pegawai, dan variabel bebas (X_1) Pelatihan kerja, (X_2) Prestasi, (X_3) Motivasi, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Prestasi

X_3 = Motivasi

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

e =Standard error of the estimate

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:338), koefisien determinasi R^2 yaitu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus :
$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menentukan Hipotesis :

- $H_0 : b_i = 0$
Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_0 : b_i \neq 0$
Variabel independen secara parsial ada berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara pengujian hipotesis dengan kriteria penerimaan H_0 adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Secara Simultan)

Menurut Priyatno (2018:119), Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah variabel pelatihan kerja, prestasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

1. Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Variabel Pelatihan Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 40 orang responden pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Validitas untuk variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,869	0,257	Valid
2	Pertanyaan 2	0,282	0,257	Valid
3	Pertanyaan 3	0,934	0,257	Valid

4	Pertanyaan 4	0,541	0,257	Valid
5	Pertanyaan 5	0,869	0,257	Valid
6	Pertanyaan 6	0,934	0,257	Valid
7	Pertanyaan 7	0,541	0,257	Valid
8	Pertanyaan 8	0,895	0,257	Valid
9	Pertanyaan 9	0,934	0,257	Valid
10	Pertanyaan 10	0,934	0,257	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dengan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja hasilnya adalah jika r hitung $>$ t tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. berarti seluruh butir dapat di katakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X2)

Variabel Prestasi Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 40 orang responden pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerjaterlihat pada tabel berikut :

No	Item Pertanyaan	r hitung	t tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,635	0,257	Valid
2	Pertanyaan 2	0,555	0,257	Valid
3	Pertanyaan 3	0,527	0,257	Valid
4	Pertanyaan 4	0,635	0,257	Valid
5	Pertanyaan 5	0,555	0,257	Valid
6	Pertanyaan 6	0,635	0,257	Valid
7	Pertanyaan 7	0,339	0,257	Valid
8	Pertanyaan 8	0,334	0,257	Valid
9	Pertanyaan 9	0,339	0,257	Valid
10	Pertanyaan 10	0,527	0,257	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dengan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja hasilnya adalah jika r hitung $>$ t tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. berarti seluruh butir dapat di katakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Variabel Motivasi Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 40 orang responden pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerjaterlihat pada tabel berikut :

No	Item Pertanyaan	r hitung	t tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,472	0,257	Valid
2	Pertanyaan 2	0,425	0,257	Valid
3	Pertanyaan 3	0,934	0,257	Valid
4	Pertanyaan 4	0,472	0,257	Valid
5	Pertanyaan 5	0,934	0,257	Valid
6	Pertanyaan 6	0,934	0,257	Valid
7	Pertanyaan 7	0,934	0,257	Valid

8	Pertanyaan 8	0,934	0,257	Valid
9	Pertanyaan 9	0,934	0,257	Valid
10	Pertanyaan 10	0,934	0,257	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dengan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja mengacu kepada rumus $df = n-2$ dengan sig 5%, ketyentuan hasilnya adalah jika r hitung > t tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. berarti seluruh butir dapat di katakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 40 orang responden Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai terlihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,277	0,257	Valid
2	Pertanyaan 2	0,460	0,257	Valid
3	Pertanyaan 3	0,931	0,257	Valid
4	Pertanyaan 4	0,347	0,257	Valid
5	Pertanyaan 5	0,870	0,257	Valid
6	Pertanyaan 6	0,931	0,257	Valid
7	Pertanyaan 7	0,329	0,257	Valid
8	Pertanyaan 8	0,931	0,257	Valid
9	Pertanyaan 9	0,931	0,257	Valid
10	Pertanyaan 10	0,931	0,257	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dengan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai hasilnya adalah jika r hitung > t tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. berarti seluruh butir dapat di katakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali .Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.

a. Cronbach Alpha > 0,60 reliabelitas.

b. Cronbach Alpha < 0,60 kurang reliabelitas.

Tabel Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha kriteria	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,938 > 0,60	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,811 > 0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,942 > 0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,907 > 0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* Pelatihan Kerja sebesar 0,938, Prestasi Kerja 0.811, Motivasi Kerja sebesar 0,942, dan kinerja karyawan sebesar 0,907, karena nilai reliabilitas semua lebih dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Gambar Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52483580
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.083
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan data 2019

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolernce* dan *inflation faktor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

- a. Jika $VIF > 10$ atau jika $tolerance < 0,01$ tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $VIF < 10$ atau jika $tolerance > 0,01$ terjadi multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,217	4.608
Prestasi Kerja	0,935	1.070
Motivasi Kerja	0,213	4.698

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance Pelatihan Kerja 0,217 > 0,10 dan VIF 4,608 < 10, Prestasi Kerja 0,938 > 0,10 dan VIF 1,070 < 10, sedangkan tolerance Motivasi Kerja 0,213 > 0,10 dan VIF 4,698 < 10 maka dapat disimpulkan Pelatihan kerja dan Prestasi kerja, motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas.

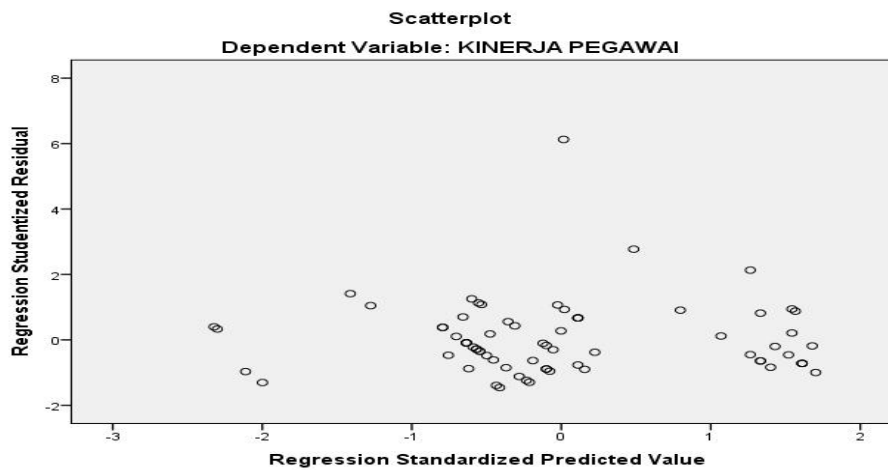
c. Uji Heteroskedisitas

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model

regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedisitas dapat dilakukan dengan uji *scatterplot* .

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedisitas adalah dengan cara melihat terjadi gejala heteroskedastisitas atau sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gambar *scatterplot* dengan demikian bahwa model regresi yang di pakai terjadi heteroskedastisitas. Hasil output pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

4. Teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda

Linier berganda menggunakan program *SPSS for Windows versi 23* dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.927	3.448		.269	.790		
	PELATIHAN KERJA	.260	.119	.284	2.183	.036	.217	4.608
	PRESTASI KERJA	.148	.069	.133	2.129	.040	.935	1.070
	MOTIVASI KERJA	.571	.119	.629	4.797	.000	.213	4.698

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data 2019

Nilai persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,927 + 0,260X_1 + 0,148X_2 + 0,571X_3 + e$$

Sedangkan koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai 0,927 artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel prestasi, motivasi kerja dianggap konstanta, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,927 satuan dan sebaliknya jika pelatihan kerja turun sebesar satu-satuan

dan variabel prestasi, motivasi kerja konstanta. Maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 0,927 satuan.

Sedangkan koefisien regresi variabel prestasi kerja diperoleh nilai 0,260 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel pelatihan, motivasi kerja dianggap konstanta, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 satuan dan sebaliknya jika prestasi kerja turun sebesar satu-satuan dan variabel pelatihan, motivasi kerja konstanta. Maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 0,260 satuan.

Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai 0,148 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel pelatihan, prestasi kerja dianggap konstanta, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,148 satuan dan sebaliknya jika motivasi kerja turun sebesar satu-satuan dan variabel pelatihan, prestasi kerja konstanta. Maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 0,148 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014:140) Koefisien determinasi (R^2) ini mengukur persentase total variasi variabel dependen Y (terikat) yang jadi koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 ^a	.868	.857	1.58710	.868	79.095	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PRESTASI KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data 2019

Hasil koefisien determinasi $R^2 \times 100\% = 0,932 \times 0,932 = 0,868$ dengan menggunakan program SPSS model summary menunjukan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,868 atau 86,8 dalam halite variable pelatihan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap variable kinerja pegawai, sedang akan sisanya sebesar $(86,8 - 100\%) = 13,2\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Kriteria Pengujian Hipotesis

➤ Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel pelatihan kerja secara parsial mempengaruhi. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Uji t
Hasil Uji (Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.927	3.448		.269	.790

PELATIHAN KERJA	.260	.119	.284	2.183	.036
PRESTASI KERJA	.148	.069	.133	2.129	.040
MOTIVASI KERJA	.571	.119	.629	4.797	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,036 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,040 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

➤ **Uji F (Secara Bersama-sama)**

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.695	3	199.232	79.095	.000 ^b
	Residual	90.680	36	2.519		
	Total	688.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PRESTASI KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan antara pelatihan kerja, prestasi kerjadan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja, prestasidan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. PEMBAHASAN

1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan uji t variabel pelatihan kerja diperoleh pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,036 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.

Menurut Rivai (2017:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah

tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang sama dilakukan Safitri (2013) Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Bandara Udara Internasional Juanda Surabaya. Dari hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pelatihan yang diselenggarakan dengan baik dapat memacu peningkatan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

2) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t variabel prestasi kerja diperoleh pengaruh positif prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,040 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.

Menurut Sunyoto (2015 : 17) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kemampuan yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas lembaga tempatnya bekerja juga meningkat.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adanya pengaruh Prestasi kerja merupakan suatu kemampuan yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas lembaga tempatnya bekerja juga meningkat.

Dari hasil prestasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi yang meningkat yang didapat pegawai dalam berkerja sangat dapat membantu dalam pencapaian instansi.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.

Menurut Suhangama (2016), Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Ada pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

Hasil penelitian yang sama dilakukan Yasir Arafat (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diijeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan termotivasinya karyawan akan lebih semangat dalam bekerja

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan uji t variabel pelatihan kerja diperoleh pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,036 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.
- b. Hasil perhitungan uji t variabel prestasi kerja diperoleh pengaruh positif prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,040 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.
- c. Hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.
- d. Hasil perhitungan uji F diperoleh pengaruh positif pelatihan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja, prestasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis memberikan saran yang di harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Kereta Api (persero) Divre III Plaju Palembang dimasa yang akan datang mengenai pelatihan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- a. Dari hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pelatihan yang diselenggarakan dengan baik dapat memacu peningkatan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.
- b. Prestasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi yang meningkat yang didapat pegawai dalam berkerja sangat dapat membantu dalam pencapaian instansi.
- c. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diijeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan termotivasinya karyawan akan lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik Internasional. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4, No 1, July 2016, 41-46.
- Arafat, Yasir. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Havraco Jaya di Palembang. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*).
- Dharma. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi-6. Jakarta: Bumi aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo.Persada : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpin dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- (2016). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom Remaja Rosdakarya.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun timkerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: BumiAksara
- Sinta. (2012). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kopetensi Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Diklat Daerah Banyuasin*. Universitas PGRI Palembang
- Safitri (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya*
- Suhangama (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*.
- Siregar, Sofiyon. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutanto. (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra.Vol 1, No. 3
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27 Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS
- Surjaweni,WiratnaV. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suwatno, Priansa. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan-3. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.