

**Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Permata Lestari**

Mulyadi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email: dosen00031@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden.

Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F).

Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan *R Square* 0,428 atau 42,8%. Uji hipotesis *p value* $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan *R Square* 0,409 atau 40,9%. Uji hipotesis *p value* $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan *R Square* 0,530 atau 53%. Uji hipotesis *p value* $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan masyarakat dan organisasi yang sedang berkembang, pengetahuan karyawan dan keahlian menjadi sangat penting baik bagi dirinya sendiri maupun bagi kinerja perusahaan. Keinginan karyawan untuk belajar adalah hal yang penting bagi perusahaan agar tetap bertahan di pasar tenaga kerja yang dinamis. Perusahaan memutuskan investasi dalam jumlah yang besar dalam kegiatan pelatihan dimana diyakini investasi ini dapat meningkatkan fungsi perusahaan dengan meningkatnya kinerja dan laba atau mengurangi kesalahan dimasa yang akan datang.

Pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut Sinambela (2016:168) dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Pelatihan yang dirancang dengan baik sesungguhnya dapat diukur manfaatnya seperti peningkatan kesehatan dan kinerja manajer maupun karyawan.

Untuk menjadi sukses di pasar saat ini, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sangat mampu, fleksibel dan berdedikasi, memiliki

kemampuan untuk mempertahankan kemampuan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sebuah departemen sumber daya manusia yang handal. Permasalahan timbul dalam PT. Permata Griya Asri kurangnya pelatihan yang diberikan bagi karyawan sehingga kinerjanya kurang optimal.

Untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada

kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi kegiatan pelatihan *Mandatory* di PT. Permata Lestari dari tahun 2012-2017 yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya mencapai 33 karyawan dengan persentase 48,4% dimana angka tersebut masih dalam katagori kurang. Sebagai perusahaan *property* pelatihan merupakan suatu *point* penting yang harus dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat pada sektor ini berbagai ragam model dan corak perumahan dan bangunan apartemen semakin menuntut kepiwaan pekerja dalam menjalankan proyek yang sudah dialokasikan.

Selain pelatihan, hal yang terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sangat membutuhkan motivasi dalam menjalankan organisasi, Masalah motivasi yang sering dialami dimana motivasi adalah kondisi yang perlu untuk individu untuk memulai apapun. Mengingat motivasi

merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2014:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan rendah. Herzberg mengemukakan teori, yaitu *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau

tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya.

Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kemajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusahaan dapat dicapai dengan baik. Pada prakteknya sebagian besar perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi akan tetapi tidak berusaha meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusianya, hal ini menjadi sulit dalam mewujudkan kinerja yang ingin dicapai untuk itu perlu diteliti lebih jauh apakah yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan tidak bisa hanya puas apabila berhasil membuat karyawan tidak pindah kerja, akan tetapi apakah karyawan yang lama bekerja sudah memiliki motivasi

yang benar. Hal inilah menjadi tantangan bagi setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Permata Lestari"

PEMBATASAN MASALAH

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
3. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.

TINJAUAN TEORITIK

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan (Veithzal Rivai, 2014:240). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Maslow dalam Sutrisno (2014:55). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan (Hasibuan, 2014:95). Indikator penilaian kinerja karyawan yaitu meliputi: Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja, Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan, Kreatifitas yaitu penilaian kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas bekerja,, Bekerja sama yaitu kemampuan katyawan dalam bekerjasama, Tanggung jawab yaitu penilaian dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono (2016) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari.

Permata Lestari, dalam hal ini berjumlah 60 orang.

**METODOLOGI PENELITIAN
TEMPAT DAN WAKTU
PENELITIAN**

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Permata Lestari di Jalan Palem Raya Kav.23, Jakarta Barat.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permata Lestari.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010), berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2016) berpendapat “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu orang karyawan PT.

VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni pelatihan dan motivasi. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y.

**DEFINISI OPERASIONAL
VARIABEL**

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Pelatihan (X1)
Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan

pekerjaan (Veithzal Rivai, 2014:240).

2. Motivasi (X2)

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Maslow dalam Sutrisno (2014:55)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan (Hasibuan, 2014:95).

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis menghubungi responden yaitu karyawan PT. Permata Lestari.

2. Studi Pustaka.

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literatur-literatur berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghozali (2014:52) yaitu dengan membandingkan antara *chronbatch Alpha* dengan 0,30 dengan ketentuan:

- Jika *chronbatch Alpha* $> 0,30$, maka instrumen valid,
- Jika *chronbatch Alpha* $< 0,30$, maka instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghozali (2014:238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel;
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel;
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel;
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel;
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel;

3. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara parsial benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek

bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

4. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada baik secara parsial maupun secara simultan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1) penelitian sehubungan dengan variabel-variabel.

Yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Range Kelas

$$P = \frac{Range}{Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Rentang Skala

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 -	Setuju (S)

4,19	
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Sugiyono (2016)

1. **Variabel Pelatihan (X₁)** Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel pelatihan (X₁) yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Pelatihan (X₁)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor
	STS	TS	KS	S	SS		
1. Materi pelatihan sudah sesuai	0	2	18	27	13	60	3.85
2. Mampu menambah pengetahuan	0	2	18	30	10	60	3.80
3. Metode pelatihan sesuai standar	0	2	17	33	8	60	3.78
4. Alat peraga pelatihan memadahi	0	3	16	25	16	60	3.90
5. Instruktur menarik peserta	0	1	16	31	12	60	3.90
6. Instruktur memiliki kemampuan	0	1	17	31	11	60	3.87
7. Peserta sudah dikondisikan	0	2	12	34	12	60	3.93
8. Pelatihan sesuai jadwal	0	1	17	29	13	60	3.90
9. Adanya review diakhir pelatihan	0	1	19	27	13	60	3.87
10. Menghasilkan kerjasama	0	1	10	29	20	60	4.13
Jumlah	0	16	160	296	128	600	AVG
Persentase (%)	0.0%	2.7%	26.7%	49.3%	21.3%	100%	3.89

Sumber : Data Primerdiolah

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan diperoleh rata-rata skor 3.89 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun masih ada sejumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 29,3%.

2. Variabel motivasi (X₂)

Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel motivasi (X₂₁) yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel Motivasi (X₂)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor
	STS	TS	KS	S	SS		
1. Bekerja mencari upah sesuai	0	1	17	32	10	60	3.85
2. Mampu menyisihkan penghasilan	0	2	19	33	6	60	3.72
3. Tersedia jaminan kesehatan	0	1	22	24	13	60	3.82
4. Adanya jaminan dihari tua	0	2	16	27	15	60	3.92
5. Sering dimintai pendapat atasan	0	2	26	23	9	60	3.65
6. Dorongan untuk berkreaitivitas	0	0	15	34	11	60	3.93
7. Apresiasi dari pimpinan	0	0	23	25	12	60	3.82
8. Penyelesaian pekerjaan	0	0	24	25	11	60	3.78
9. Peranan dalam mencapai tujuan	0	1	19	29	11	60	3.83
10. Pengembangan potensi diri	0	0	11	24	25	60	4.23
Jumlah	0	9	192	276	123	600	AVG
Persentase (%)	0.0%	1.5%	32.0%	46.0%	20.5%	100%	3.86

Sumber : Data Primer diolah

Tanggapan responden pada variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 3.86 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun masih ada sejumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 33,5%.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Kriteria obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor
	STS	TS	KS	S	SS		
1. Memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	14	37	9	60	3.92
2. Memiliki kuantitas kerja yang baik	0	1	17	28	14	60	3.92
3. Kewajiban mematuhi peraturan	0	1	22	28	9	60	3.75

4. Peraturan dijalankan dengan baik	0	1	9	32	18	60	4.12
5. Masukan kreativitas kerja	0	1	23	26	10	60	3.75
6. Tanpa melanggar aturan	0	0	16	33	11	60	3.92
7. Kemampuan berkerjasama	0	1	12	30	17	60	4.05
8. Mampu bekerjasama yang baik	0	0	21	24	15	60	3.90
9. Memiliki rasa tanggung jawab	0	0	17	34	9	60	3.87
10. Terbiasa dengan tuntutan kerja	0	0	14	31	15	60	4.02
Jumlah	0	5	165	303	127	600	AVG
Persentase (%)	0.0%	0.8%	27.5%	50.5%	21.2%	100%	3.92

Sumber : Data Primer

Diolah

Tanggapan responden variabel produktivitas karyawan beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.92 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun masih ada sejumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 23,8%.

PENGUJIAN INSTRUMEN DATA

1. Hasil Uji Validitas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software SPSS versi 24*. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai *chronbatch alpha* > titik kritis *alpha* 0,30, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software SPSS versi 24*. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai

chronbatch alpha > titik kritis *alpha* 0,60, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan reliabel.

PENGUJIAN ASIMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statis tic	d f	Si g.	Statis tic	d f	Si g.
Kinerja Karyawan (Y)	.110	60	.070	.961	60	.054

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai

signifikansi $\alpha = 0,070$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,070 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *Colinierity Statistics Test* dengan syarat sebagai berikut :

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 24. sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic kinerja Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0.664	1.505
Motivasi (X2)	0.664	1.505

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu pelatihan sebesar 0,664 dan motivasi sebesar 0,664, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,505 serta motivasi sebesar 1,505 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan

demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson test* dengan syarat jika nilai *Durbin Watson* dalam interval 1,550-2,460 maka data tidak ada gangguan autokorelasi antar variabel independen. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 24. sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.514	2.346	2.203

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.203 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Glejser* dengan syarat jika

- a. Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.923	2.204		2.687	.009
Pelatihan (X1)	-.091	.061	-.233	-1.483	.144
Motivasi (X2)	-.015	.062	-.039	-.248	.805

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi 0,144 dan motivasi (X₂) *probability* signifikansi 0,805 dimana keduanya nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

HASIL ANALISIS DATA

Pada bagian pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari pengujian atas variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.014	3.653		2.741	.008
Pelatihan (X1)	.390	.102	.428	3.839	.000
Motivasi (X2)	.363	.103	.392	3.516	.001

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,014 + 0,390X_1 + 0,363X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,014 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 10,014 *point*.

- b. Nilai 0,390 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 0,390 point.
- c. Nilai 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 0,363 point.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.654**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
--	-----------------	------	--

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,654 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,639 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.728 ^a	.530	.514	2.346
a. Predictors: (Constant), motivasi (X2), pelatihan (X1)				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,728 artinya variabel pelatihan (*X*₁) dan motivasi (*X*₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (*Y*).

3. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (*X*₁) Terhadap Kinerja Karyawan (*Y*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.418	2.565
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)				

Sumber : Data Primer diolah

Diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,428 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (*X*₁) berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan (*Y*) sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (*X*₂) Terhadap Kinerja Karyawan (*Y*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.399	2.609
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (*X*₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*) sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (*X*₁) dan Motivasi (*X*₂) Terhadap Kinerja Karyawan (*Y*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	2.346
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,530 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel pelatihan(X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik *t* (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$:
berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$:
berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho\ value < Sig.0,05$.

Tabel 17 Hasil Uji t Variabel Pelatihan(X_1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.949	3.543		4.502	.000

Pelatihan (X_1)	.597	.091	.654	6.592	.000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,592 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.353	3.624		4.513	.000
Motivasi (X_2)	.593	.094	.639	6.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,332 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji hipotesis pengaruh variabel pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dekatama dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < Sig.0,05$.

Tabel 19 Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.954	176.977	32.163	.000 ^b
	Residual	313.646	5.507		
	Total	667.600	5.99		

Sumber : Data Primerdiolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,163 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1.Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh persamaan regresi $Y = 15,949 + 0,597X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,428 atau sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(6,592 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan $p\ value 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh persamaan regresi $Y = 16,355 + 0,593X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409 atau sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(6,332 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan $p\ value 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh persamaan regresi $Y = 10,014 + 0,390X_1 + 0,363X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi pelatihan dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan tingkat hubungannya atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,728 artinya memiliki memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat. Kontribusi pengaruh pelatihan dan motivasi sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,163 > 2,770)$, hal tersebut juga diperkuat dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%, dan Uji hipotesis diperoleh *probability* $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9%. Uji hipotesis diperoleh *probability* $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53%. Uji hipotesis diperoleh nilai *probability* $0,000 < 0,05$.

Saran.

1. Variabel pelatihan, indikator yang paling lemah ada pada metode pelatihan pernyataan Penggunaan metode pelatihan sudah sesuai dengan standar perusahaan dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,78. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu membuat standar pelatihan yang terukur dan instruktur mampu mengimplementasikan dalam pelatihannya.
2. Variabel pelatihan, indikator yang paling lemah ada pada kebutuhan sosial pernyataan Saya sering dimintai pendapat oleh atasan yang berkaitan dengan bidang dan tugas saya, dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,65. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu mengoptimalkan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan agar penyampaian informasi terkait pekerjaan dapat berlangsung dengan baik.
3. Variabel kinerja karyawan, indikator yang paling lemah ada pada memiliki kreativitas pernyataan Perusahaan

memberikan masukan tentang cara karyawan berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,75. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu secara kontinyu memberikan masukan terkait cara yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kontribusi pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 53%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan pesanan pelanggan yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2011, *Analisis Regresi*, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangukenegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2013 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Haji Masagung, Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, 2014, "*Panduan Riset Prilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2012, *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua, PT. Elek Media.
- Sudjana, 2011. *Metode Statistika*, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai Ahmad Fauzi, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta.