

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIRAJASA ENGINEERING
CONSULTANTS DI JAKARTA**

Deni Jauhari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
Email : denny212jauhari@gmail.com

Meiske Claudia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
Email : mclaudia@ulm.ac.id

Maya Sari Dewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
Email : mayadewi@ulm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training (X1), work motivation (X2) and job satisfaction (X3) as independent variables either partially or simultaneously on employee performance (Y) as the dependent variable at PT. Ciriajasa Engineering Consultants in Jakarta. This research method uses a questionnaire with a total population and the type of research sample is 84 employees of PT. Ciriajasa Engineering Consultants in Jakarta. Measurement of variables using a Likert scale technique with a weight scale from 1 to 5. To find out the correlation between variables X1, X2, X3 to Y using multiple linear regression analysis techniques previously carried out the classical assumption test. The significance test used the F test and the t test with the SPSS program.

The results of the study concluded that there was a significant positive effect of each independent variable on the dependent variable. Of the three independent variables, the dominant variable with the highest percentage (31.7%) is work motivation (X2) compared to the other two independent variables. And there is a simultaneous significant effect of three independent variables on employee performance variables.

Keywords : *Training, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variable independent baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen pada PT. Ciriajasa Engineering Consultants di Jakarta.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi dan jenis penelitian sampel sebanyak 84 karyawan PT. Ciriajasa Engineering Consultants di Jakarta.

Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui korelasi antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian signifikansi menggunakan uji F dan uji t dengan Program SPSS.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari ketiga variabel independen, variabel yang dominan dengan persentase tertinggi (31,7%) adalah motivasi kerja (X2) dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan dari tiga variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia akan ditentukan oleh sejauh mana sistem dalam perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan dari setiap karyawan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, serta koreksi terhadap minimnya kinerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian pelatihan dan motivasi kerja dari pimpinan agar tercipta kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan diyakini dapat memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa depan dapat membantu karyawan dalam memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Sedangkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan meningkatkan keterikatan dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Sejak berdirinya perusahaan, PT. Cirajasa Engineering Consultants, Jakarta mengalami satu masalah dimana rata-rata capaian *key performance indicator* (KPI) karyawan secara keseluruhan mengalami fluktuasi yaitu antara skor 3,5 sampai 5 dengan skor tertinggi adalah 6. Berfluktuasinya capaian *key performance indicator* (KPI) disebabkan karena faktor keterampilan kerja. Artinya, frekuensi pemberian pelatihan kepada karyawan masih dirasa kurang memenuhi ekspektasi karyawan. Selain itu, faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan juga mendukung ketidak tercapaian *key performance indicator* (KPI).

Melihat fenomena yang terjadi di PT. Cirajasa Engineering Consultants, Jakarta maka dilakukan penelitian awal (*preliminary research*) dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 orang karyawan berdasarkan identifikasi ketidak tercapaian *key performance indicator* (KPI) yaitu tentang pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasilnya, 68% karyawan menyatakan perusahaan tidak memberikan pelatihan secara kontinu sehingga berdampak pada kurangnya ide-ide baru dari karyawan (70%) untuk mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan kepuasan kerja, 55% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, sebagai dampak dari 45% hubungan yang tidak harmonis dengan pimpinan dan perusahaan jarang memberikan promosi jabatan (55%) kepada karyawan.

1. Literatur Review

a. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi serta wawasan karyawan dalam bekerja. Dampak yang diharapkan perusahaan dengan memberikan pelatihan adalah keterampilan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Simamora (1999:342), pelatihan dilakukan sebagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan dalam mengoreksi beberapa kelemahan dalam capaian kinerja. Menurut temuan Kumara dan Utama (2016) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Elnaga dan Imran (2013) yang menegaskan bahwa proposisi pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya temuan Jagero et al. (2012) menjelaskan bahwa pelatihan yang diikuti karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Sultana et al. (2012) mengungkapkan pelatihan menjadi elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ameerq dan Hanif (2013) membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari kajian literatur dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hainun (2009:50) motivasi kerja merupakan syarat pokok bagi manusia yang memiliki pengaruh terhadap tingkat mutu kerja, selain lingkungan dan iklim organisasi. Menurut Nabi et al. (2017), jika karyawan termotivasi secara positif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja secara drastis untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ibrahim dan Brobbey (2015) menjelaskan bahwa dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan di perusahaan ditandai oleh peningkatan tingkat efisiensi karyawan, membantu rekan kerja untuk memenuhi tujuan pribadi, kepuasan kerja, dan membantu karyawan menjalin ikatan dengan organisasi. Selanjutnya temuan Syaifei et al. (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari kajian literatur dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan untuk berprestasi akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin puas karyawan dengan pekerjaan saat ini maka dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa hasil penelitian terdahulu, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi prediktor semakin puas karyawan dengan pekerjaan saat ini, maka akan berpengaruh pada kinerja yang semakin baik dan sebaliknya (Muslih, 2012). Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Imran et al. (2014) bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari kajian literatur dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 84 karyawan PT. Cirajasa Engineering Consultants di Jakarta. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Indikator pelatihan mengadopsi penelitian Hanaysha dan Tahir (2015), indikator motivasi mengadopsi penelitian Nabi et al. (2017). Indikator kepuasan kerja mengadopsi penelitian Hanaysha dan Tahir (2015) dan indikator kinerja karyawan merujuk dari Robbins, (2006).

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Pernyataan	Pengukuran
Pelatihan Sumber: Hanaysha; Tahir (2015)	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk memenuhi setiap perubahan kebutuhan di tempat kerja	Interval
	Pelatihan selalu didukung penuh oleh perusahaan	
	Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan	
	Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima telah memenuhi kebutuhan	
Motivasi Kerja Sumber Nabi <i>et al.</i> (2017)	Sifat Pekerjaan	Interval
	Promosi dalam Organisasi	
	Peluang untuk Maju	
	Tanggung jawab (Otoritas untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas)	
	Penghargaan atas Pekerjaan yang Dilakukan	
	Gaji	
	Kondisi kerja	
	Hubungan dengan pimpinan	
Hubungan dengan rekan kerja		
Kepuasan Kerja Sumber: Hanaysha; Tahir (2015)	Suka melakukan pekerjaan baru di tempat kerja	Interval
	Puas dengan penghasilan yang diterima dari pekerjaan saat ini	
	Sangat senang bahwa saya memilih institusi ini untuk bekerja, daripada institusi lain	
	Secara keseluruhan, puas dengan pekerjaan saat ini	
Kinerja Karyawan Sumber: Robbins (2006)	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	Interval
	Dengan keterampilan yang dimiliki, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa salah	
	Kemampuan mencapai target pekerjaan	
	Jumlah karyawan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan pekerjaan setiap bidang.	
	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target	
	Selalu berkoordinasi dalam menjalankan pekerjaan	
	Mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan	
	Mampu menjalin kerjasama dengan mitra kerja	

Variabel	Pernyataan	Pengukuran
	Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari pimpinan atau rekan kerja	
	Mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	

Sumber: Penelitian terdahulu. 2019

Kuesioner yang terkumpul diuji validitas dan reliabilitas. Untuk menjawab hipotesis penelitian, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Pengujian signifikansi menggunakan uji F dan uji t dengan Program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Pelatihan

Pelatihan diukur dengan 5 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 5 pernyataan. Berikut rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel pelatihan.

Tabel 2. Deskripsi Pernyataan Pelatihan

Item	Skala Jawaban					Total (%)
	STS	TS	CS	S	SS	
Perusahaan menyediakan pelatihan untuk memenuhi setiap perubahan kebutuhan di tempat kerja	0	6	20	40	18	84
	0%	7.1%	23.8%	47.6%	21.4%	100%
Pelatihan selalu di dukung penuh oleh perusahaan	15	31	15	17	6	84
	17.9%	36.9%	17.9%	20.2%	7.1%	100%
Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan	0	6	21	39	18	84
	0%	7.1%	25.0%	46.4%	21.4%	100%
Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima telah memenuhi kebutuhan	0	3	20	37	24	84
	0%	3.6%	23.8%	44.0%	28.6%	100%
Secara keseluruhan, puas dengan jumlah pelatihan yang diterima.	0	1	18	40	25	84
	0%	1.2%	21.4%	47.6%	29.8%	100%

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa 47,6% responden menyatakan perusahaan telah memberikan pelatihan setiap kali ada perubahan di tempat kerja sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan untuk karyawan dalam memperbaharui ilmu pengetahuan. Akan tetapi, masih ada 36,9% responden yang menjelaskan bahwa perusahaan kurang mendukung pelatihan bagi karyawan. Secara keseluruhan, 46,4% responden menyatakan bahwa pelatihan yang telah diterima adalah sesuai dengan bidang kerja karyawan dan 44% telah sesuai dengan kebutuhan industri konsultan. 47,6% responden menyatakan puas dengan jumlah pelatihan yang telah mereka terima selama menjadi karyawan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa PT. Cirajasa Engineering Consultants telah peduli dengan pengembangan ilmu pengetahuan setiap karyawannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dan melayani mitra usaha dengan baik.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja diukur dengan 9 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 9 pernyataan. Berikut rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja.

Tabel 3. Deskripsi Pernyataan Motivasi Kerja

Item	Skala Jawaban					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
Menikmati pekerjaan saat ini	0	2	10	35	37	84
	0.0%	2.4%	11.9%	41.7%	44.0%	100%
Perusahaan memberikan promosi jabatan	0	0	11	38	35	84
	0.0%	0.0%	13.1%	45.2%	41.7%	100%
Perusahaan memberikan peluang untuk maju	0	1	20	41	22	84
	0.0%	1.2%	23.8%	48.8%	26.2%	100%
Pimpinan memberikan tanggungjawab penuh kepada karyawan (otoritas membuat keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan)	0	0	21	41	22	84
	0.0%	0.0%	25.0%	48.8%	26.2%	100%
Perusahaan membuat penghargaan atas prestasi kerja	1	1	27	39	16	84
	1.2%	1.2%	32.1%	46.4%	19.0%	100%
Perusahaan memberikan gaji yang bagus	0	0	10	42	32	84
	0.0%	0.0%	11.9%	50.0%	38.1%	100%
Kondisi tempat kerja adalah nyaman	0	0	14	44	26	84
	0.0%	0.0%	16.7%	52.4%	31.0%	100%
Terjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan	0	1	12	42	29	84
	0.0%	1.2%	14.3%	50.0%	34.5%	100%
Terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0	1	15	33	35	84
	0.0%	1.2%	17.9%	39.3%	41.7%	100%

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa 41,7% responden telah menikmati pekerjaan saat ini karena ada 45,7% yang menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi bagus. Selain itu, 48,8% responden menjelaskan bahwa pimpinan memiliki sikap terbuka dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan. Saat ini, 46,4% responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan 50% menjelaskan telah menerima gaji yang baik. Terkait dengan kondisi tempat kerja, 52,4% responden menjelaskan bahwa kondisi tempat kerja adalah nyaman dan bebas dari kebisingan. Selain itu, 50% menjelaskan bahwa telah tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan dan 41,7% antar rekan kerja telah tercipta hubungan yang harmonis.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Cirajasa Engineering Consultants telah memiliki motivasi kerja yang baik sehingga mereka dapat bekerja dengan rasa nyaman.

c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan 4 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 4 pernyataan. Berikut rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. Deskripsi Pernyataan Kepuasan Kerja

Item	Skala Jawaban					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
Suka melakukan pekerjaan baru di tempat kerja	0	3	10	44	27	84
	0.0%	3.6%	11.9%	52.4%	32.1%	100%
Puas dengan penghasilan yang diterima dari pekerjaan saat ini	0	1	9	39	35	84
	0.0%	1.2%	10.7%	46.4%	41.7%	100%
Sangat senang bahwa saya memilih institusi ini untuk bekerja, daripada institusi lain	0	6	12	42	24	84
	0.0%	7.1%	14.3%	50.0%	28.6%	100%
Secara keseluruhan, puas dengan pekerjaan saat ini	0	2	13	44	25	84
	0.0%	2.4%	15.5%	52.4%	29.8%	100%

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa 52,4% responden menyatakan suka melakukan pekerjaan baru di kantor, sebagai salah satu cara untuk menghilangkan rasa jenuh dengan rutinitas. Selain itu, 46,4% menjelaskan mereka puas dengan penghasilan yang diterima saat ini dan 50% merasa senang dan bangga menjadi bagian dari keluarga besar PT Ciriajasa Engineering Consultants. Secara keseluruhan, responden merasa puas telah bekerja di PT Ciriajasa Engineering Consultants.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Ciriajasa Engineering Consultants telah memiliki kepuasan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan dan rutinitas di kantor.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur dengan 10 indikator yang kemudian dikembangkan menjadi 10 pernyataan. Berikut rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Deskripsi Pernyataan Kinerja Karyawan

Item	Skala Jawaban					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	0	1	15	33	35	84
	0.0%	1.2%	17.9%	39.3%	41.7%	100%
Dengan keterampilan yang dimiliki, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa salah	0	1	10	42	31	84
	0.0%	1.2%	11.9%	50.0%	36.9%	100%
Kemampuan mencapai target pekerjaan	0	1	8	47	28	84
	0.0%	1.2%	9.5%	56.0%	33.3%	100%
Jumlah karyawan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan pekerjaan setiap bidang.	0	0	15	42	27	84
	0.0%	0.0%	17.9%	50.0%	32.1%	100%
Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target	0	1	9	39	35	84
	0.0%	1.2%	10.7%	46.4%	41.7%	100%
Selalu berkoordinasi dalam menjalankan pekerjaan	0	0	7	39	38	84
	0.0%	0.0%	8.3%	46.4%	45.2%	100%
	0	0	3	47	34	84

Item	Skala Jawaban					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
Mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan	0.0%	0.0%	3.6%	56.0%	40.5%	100%
Mampu menjalin kerjasama dengan mitra kerja	0	0	8	36	40	84
	0.0%	0.0%	9.5%	42.9%	47.6%	100%
Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari pimpinan atau rekan kerja	0	1	12	42	29	84
	0.0%	1.2%	14.3%	50.0%	34.5%	100%
Mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	1	15	35	33	84
	0.0%	1.2%	17.9%	41.7%	39.3%	100%

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa 41,7% responden mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik sehingga 50% menyatakan dampak dari pelatihan yang mereka ikuti adalah memiliki keterampilan dalam bekerja. Selain itu, 56% responden mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu memenangkan setiap tender yang dilakukan oleh lembaga dan kementerian. Selain itu, 50% menyatakan bahwa jumlah karyawan saat ini telah cukup untuk setiap departemen sehingga tidak ada kelebihan beban kerja dari departemen lain. 46,4% responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan. Artinya, setiap pekerjaan yang diberikan mitra usaha dapat diselesaikan sesuai dengan kontrak kerja.

Dalam menjalankan pekerjaan, 46,4% responden selalu melakukan koordinasi baik dengan tim kerja maupun dengan mitra usaha untuk menghindari kesalahan kerja. Selain itu, 47,6% mampu menjalin kerjasama yang baik dengan mitra usaha. Selanjutnya, 56% responden telah mampu memanfaatkan teknologi dalam menunjang dan mempercepat penyelesaian pekerjaan serta 50% mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa bimbingan atau petunjuk dari pimpinan atau rekan kerja. Selain itu, ada 41,7% responden yang terbiasa dengan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Kondisi ini mengindikasikan hampir sebagian besar karyawan PT. Ciriayasa Engineering Consultants telah memiliki kinerja yang baik meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, ada empat variabel yang diukur, yaitu pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel tersebut diukur oleh beberapa variabel indikator yang kemudian diuji tingkat validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan valid dan reliabel untuk diteruskan ke tahap selanjutnya.

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Cutt off	Keputusan
P1	.940**	0.215	.934	.600	Valid dan Reliabel
P2	.863**	0.215			
P3	.950**	0.215			
P4	.888**	0.215			
P5	.892**	0.215			
M1	.922**	0.215	.955	.600	Valid dan Reliabel
M2	.819**	0.215			
M3	.924**	0.215			

Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Cutt off	Keputusan
M4	.910**	0.215			
M5	.885**	0.215			
M6	.908**	0.215			
M7	.911**	0.215			
M8	.784**	0.215			
M9	.680**	0.215			
K1	.787**	0.215	.828	.600	Valid dan Reliabel
K2	.808**	0.215			
K3	.913**	0.215			
K4	.861**	0.215			
KK1	.934**	0.215	.946	.600	Valid dan Reliabel
KK2	.901**	0.215			
KK3	.913**	0.215			
KK4	.933**	0.215			
KK5	.788**	0.215			
KK6	.772**	0.215			
KK7	.819**	0.215			
KK8	.706**	0.215			
KK9	.503**	0.215			
KK10	.938**	0.215			

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh diindikator dalam variabel pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah memenuhi syarat valid karena nilai r-hitung > r-tabel dan nilai Cronbach Alpha sudah > 0.6. Artinya, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

f. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil rekapitulasi pengujian asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas		Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Rasio Skewness	Rasio Kurtosis	VIF	Tolerance	Sig.
Pelatihan	0.213	-1.502	0.619	1.615	0.858
Motivasi kerja	-1.122	-1.123	0.596	1.677	0.079
Kepuasan Kerja	-1.578	0.671	0.560	1.786	0.402
Kinerja Karyawan	-1.133	-1.519	-	-	-

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Berdasarkan hasil penghitungan, dapat terlihat bahwa nilai rasio skewness dan rasio kurtosis di setiap variabel penelitian berada pada rentang -2 sampai 2 sehingga dapat dinyatakan data telah terdistribusi normal (two-tail). Selanjutnya hasil pengujian multikolinieritas, terlihat nilai VIF untuk setiap variabel penelitian nilainya < 0.1 dan nilai tolerance < 10. Artinya data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas. Merujuk pada hasil uji heteroskedastisitas dengan metode

gletser, didapat nilai signifikan di setiap variabel $> 0,05$. Artinya model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	1272.400	14	90.886	4.544	.000
		Linearity	960.363	1	960.363	48.012	.000
		Deviation from Linearity	312.037	13	24.003	1.200	.298
	Within Groups		1380.171	69	20.002		
	Total		2652.571	83			

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Hasil pengujian linieritas, nilai signifikan linearity $0.00 < 0.05$ dan nilai signifikan deviation from linearity $0.298 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa telah terjadi hubungan yang linier antar variabel bebas dengan variabel terikat dalam persamaan regresi.

Kesimpulan dari hasil uji asumsi klasik, data penelitian dapat digunakan untuk analisis regresi linier berganda dalam menjawab hipotesis penelitian.

g. Regresi linear Berganda

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.804	2.965		3.981	.000
	Pelatihan	0.338	0.127	0.242	2.673	0.009
	Motivasi Kerja	0.452	0.093	0.450	4.884	.000
	Kepuasan Kerja	0.470	0.209	0.214	2.251	0.027
R : 0.771						
R-Square : 0.595						
F-hitung : 39.142						
F-tabel : 2.72 (= 0.05)						

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Berdasarkan tabel 9 diatas, ditemukan hasil regresi linier berganda: $Y = 11.804 + 0.338X_1 + 0.452X_2 + 0.470X_3$. Dengan demikian diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagaimana uraian dibawah ini.

Y = Kinerja Karyawan

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan akan diprediksi nilainya oleh variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

$b_1 = 0.338$ (Pelatihan)

Koefisien regresi pelatihan memiliki nilai **0.338** (positif) yang berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien bernilai positif artinya semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan akan semakin tinggi jika perusahaan sering memberikan pelatihan.

$b_2 = 0.452$ (Motivasi Kerja)

Koefisien regresi motivasi kerja memiliki nilai **0.452** (positif) yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan akan semakin tinggi jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

$b_3 = 0.470$ (Kepuasan Kerja)

Koefisien regresi kepuasan kerja memiliki nilai **0,470** (positif) yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan akan semakin tinggi jika ada peningkatan dari kepuasan karyawan dalam bekerja.

a) Uji F

Mengacu pada Tabel 5.9, pernyataan hipotesis 1 dapat diterima karena nilai F_{hitung} (39.142) > nilai F_{tabel} (2,72) dengan tingkat Sig.0,000. Artinya, variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ada peningkatan dari variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b) Uji t

Uji t – parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah secara terpisah variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Merujuk pada Tabel 9 di dapat nilai t-hitung variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

Pelatihan (X_1)

Variabel pelatihan memiliki nilai t-hitung (2.673) > t-tabel (1,988) dan nilai Sig t-hitung (0,009 < 0,05). Artinya, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pernyataan hipotesis 2 dapat diterima sehingga semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Kerja (X_2)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung (4.884) > t-tabel (1,988) dan nilai Sig t-hitung (0,000 < 0,05). Artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pernyataan hipotesis 3 dapat diterima sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung (2.251) > t-tabel (1,988) dan nilai Sig t-hitung (0,027 < 0,05). Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pernyataan hipotesis 4 dapat diterima sehingga semakin tinggi rasa puas karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan dilakukan perhitungan sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 10 Variabel Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien regresi (Beta)	Koefisien korelasi	Variabel Dominan
		(r)	
Pelatihan	0,242	0,602	14,5%
Motivasi Kerja	0,450	0,704	31,7%
Kepuasan Kerja	0,214	0,617	13,2%

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan melakukan perhitungan koefisien regresi (Beta) untuk pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi (r), dinyatakan motivasi kerja menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT.Cirijasa Engineering Consultants dengan persentase 31,7% lebih besar dari pelatihan dan kepuasan kerja.

c) R-Square (R^2)

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai *R Square* sebesar 0.595 atau 59,5%. Artinya variabel kinerja karyawan dijelaskan sebesar 59,5%. oleh variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut diantaranya budaya organisasi, komitmen karyawan, dukungan pimpinan, iklim organisasi dan lain-lain.

Nilai *R Square* 0.595 bila dilihat dari sudut pandang manajemen model regresi yang terbentuk sudah cukup bagus, tetapi jika dilihat dari sudut pandang statistik nilai *R Square* masih jauh dari nilai 1. Kondisi tersebut memang masih wajar, karena peneliti ingin menginterpretasikan hasil penelitian, sehingga tidak terlalu terpacu kepada nilai *R square*. Rendahnya nilai *R square* juga sangat dipengaruhi oleh kondisi dan situasi objek penelitian. Oleh karena itu, walaupun nilai *R Square* yang dihasilkan kurang mendekati nilai 1 (*test goodness of fit model*) tetapi jika dilihat dari sudut pandang manajemen, nilai *R Square* yang dihasilkan cukup memenuhi untuk dijadikan sebuah model regresi linier berganda.

Hasil penelitian mempertegas hasil penelitian Nkosi (2015) yang menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, retensi dan juga peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian Kilimo, Namusonge, dan Makokha (2016) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berdampak pada kinerja karyawan terutama pembelajaran di tempat kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pemberian pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja sangat mendukung bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan membantu pencapaian kinerja organisasi.

Berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, penelitian ini juga mempertegas hasil penelitian Ibrahim dan Brobbey (2015) yang menjelaskan bahwa dampak motivasi kerja terhadap kinerja sebagai peningkatan tingkat efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk memenuhi tujuan pribadi, kepuasan karyawan, dan membantu karyawan menjalin ikatan dengan organisasi. Selanjutnya hasil penelitian Sandhu, Iqbal, Ali, dan Tufail (2017) menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jenis motivasi yang diberikan kepada pekerja dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya individu meskipun menurut sifatnya, motivasi seseorang dalam bekerja relatif berbeda atau sesuai dengan konsep dirinya dalam memandang pekerjaan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, secara empiris memperkuat hasil penelitian Martin dan Proenca (2012) dan Tang et al. (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menjawab hipotesis penelitian sehingga berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ciriayasa Engineering Consultants di Jakarta. Dalam hal ini, peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan dapat mendorong motivasi kerja karyawan untuk berprestasi. Dengan peningkatan frekuensi pelatihan, maka meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan bidangnya. Selain itu dengan iklim dan suasana kerja yang harmonis diantara karyawan maka meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Ciriayasa Engineering Consultants di Jakarta, dimana frekuensi pelatihan yang semula dilaksanakan 1 kali dalam setahun. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Untuk menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan, manajemen PT. Ciriayasa Engineering Consultants meningkatkan frekuensi pelatihan menjadi 2 dan 3 kali dalam setahun sesuai harapan karyawan.
- c. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriayasa Engineering Consultants di Jakarta. Pimpinan memberikan penghargaan dan dukungan kepada karyawan yang berprestasi dengan peningkatan jenjang karir melalui penilaian capaian *Key performance indicator* (KPI). Salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adalah upah tambahan (Bonus) yang disesuaikan atas prestasi kerjanya. Selain itu Manajemen PT. Ciriayasa

Engineering Consultants setiap tahunnya memberangkatkan 2 orang karyawan untuk ibadah umroh bagi yang muslim dan bagi yang non muslim sesuai dengan keyakinannya.

- d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriayasa Engineering Consultants di Jakarta. Dalam hal ini pimpinan manajemen PT. Ciriayaan Engineering Consultants, memberikan perhatian terkait dengan hubungan antar karyawan dan tetap menjaga hubungan yang baik antar karyawan yang diupayakan dari pihak perusahaan dalam memberikan nuansa keharmonisan dalam perusahaan sehingga antar karyawan merasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Dengan demikian tercipta suasana dan iklim kerja yang saling membangun antara karyawan dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameeq-ul-Ameeq, H. F. (2013). Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4), 20-32.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1999). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bilson, S. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel* (1 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training Development*, 14(4), 309-322.
- Conrad, D., Ghosh, A., & Isaacson, M. (2015). Employee motivation factors. *International Journal of Public Leadership*, 11(2), 92-106. doi:10.1108/IJPL-01-2015-0005
- Dale, M., A. (2003). *The Art of HRD: Developing Management Skill* (Terjemahan ed.). Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, G. (2010). *Human Resources Management* (10 ed.): Addison Wesley Longman Limited.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business Management*, 5(4), 137-147.
- Fajar, S., & Tri, H. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance. *Personnel Review*, 48(1), 163-183. doi:10.1108/PR-05-2017-0141
- Hainun, Buchari. (2009). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hamidi. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM PRESS.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M., SP. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of motivation on employee performance: The case of some selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(5), 45-62.

- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship innovation management journal*, 2(2), 135-144.
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of training & development on employees' performance in banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22-44.
- Jagero, N., Komba, H. V., & Mlingi, M. N. (2012). Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International journal of humanities social science*, 2(22), 114-120.
- Kilimo, D., Namusonge, G. S., Makokha, E. N., & Nyagechi, A. K. (2016). Determinants of intrinsic and extrinsic rewards on employee performance in Kapsara tea factory company Trans Nzoia County Kenya. *International Journal of Academic Research in Business Social Sciences*, 6(10), 369-380.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Lijan, P., Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, B. R. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A., Prabu, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Aida, V., S. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2007). *Human Resource Management: Cengage Learning*.
- Martins, Helena. Proenca Teresa. 2012. Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto, Instituto Politécnico do Porto (STSP), Polytechnic Institute of Porto. CEF.UP, Faculdade de Economia do Porto (FEP), University of Porto*.pp.1-20
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (A. Bayu, Trans. Terjemahan 10 ed.): PT Gelora Aksara Pratama.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799-810.
- Nabi, Nurun., Islam, Monirul., Mahady, Tanvir., Al Hossain, Abdullah. 2017. The Impact Of Motivation On Employee Performances: A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Review*. Vol.5, No.4, pp.57-78
- Nkosi, S. M. (2015). Effects of Training on Employee Commitment, Retention and Performance: A Case Study of a Local Municipality in SouthAfrica. 7(15), 104-108.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757. doi:10.1108/EJTD-11-2016-0084
- Riduan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, A., & Rusyana, E. (2013). *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Robbin, P., Stephen, & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Terjemahan ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P., Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194-207.
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85-100.
- Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance—A general Perspective. *International Journal on Global Business Management Research*, 2(2), 25-27.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen SDM* (1 ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, B. (2004). *Riset pemasaran: Falsafah, teori, dan aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*, 4(6), 646-661.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwardi. (2011). *Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Syafei, Muhammad, S., Idqan, F., & Aida, V., S. Hubeis. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pul Logistic Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 2.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., dan Tang, D. S. H. 2004. Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, Vol 2, pp.111–135
- Uyanto, S. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.