

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. AGRINDO MAJU LESTARI

Atika Anggraeni¹, Shofwatun Hasna², Dewiana Novitasari³, Masduki Asbari⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan

⁴STMIK Insan Pembangunan

e-mail : eniatika7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap prestasi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang berbentuk kausalitas.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh 57 responden yang dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan diambil dari hasil kuesioner yang sudah disebar. Adapun analisis yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi dan uji hipotesis (uji T dan uji F). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel *dependent* dan variabel *independent* adalah Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja karyawan.
melakukan

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam setiap organisasi mempunyai prinsip kelangsungan hidup baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis merupakan salah satu asumsi dasar dari organisasi perusahaan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. Latihan menyiapkan karyawan untuk

pekerjaan sekarang. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat – sifat keperibadian. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai semua tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya (Gazali et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020b, 2020a; Yuwono, Wiyono, et al., 2020, 2020). Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi (Goestjahjanti et al., 2020; Hutagalung, Sopa, et al., 2020; Jumiran et al., 2020; Novitasari, Asbari, Sutardi, et al., 2020; Novitasari, Asbari, Wijaya, et al., 2020; Silitonga et al., 2020). Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

LANDASAN TEORI

Pelatihan kerja

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Marwansyah (2016:166), latihan dapat didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau factor-faktor apa saja dalam organisasi

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Novitasari, Hutagalung, Nugroho, et al., 2020; Novitasari, Sasono, & Asbari, 2020; Novitasari, Sasono, Santoso, et al., 2020; Nuryanti et al., 2020; Yuwono, Novitasari, Hutagalung, et al., 2020; Yuwono, Wiyono, et al., 2020). Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Dari uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu pelatihan, dan juga motivasi kerja pun secara tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebenarnya ada banyak variabel yang dapat berkaitan dengan prestasi karyawan, namun sejauh ini ketiga variabel tersebut merupakan kondisi yang terjadi di perusahaan responden, oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi karyawan.

yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi meningkat. Indikator – indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai

kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

Metode Latihan Kerja Karyawan

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Menurut Andrew F. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016:77) metode latihan kerja antara lain :

a. *On The Job*

Suatu metode dimana karyawan mempelajari pekerjaan dengan mengamati perilaku karyawan lain sedang bekerja.

b. *Vestibule*

Suatu ruang isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan.

c. *Demonstration and Example*

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan.

d. *Simulation*

Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

e. *Apprenticeship*

Suatu cara mengembalikan keterampilan (*skill*) perajin atau

pertukangan.

f. *Classroom Methode*

Metode yang dilakukan di mana saja, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Motivasi kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. (Agistiawati et al., 2020; Agistiawati & Asbari, 2020; Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Sudiyono, Fikri, et al., 2020; Sudiyono, Goestjahjanti, et al., 2020; Sutardi et al., 2020; Yuwono, Novitasari, Asbari, et al., 2020).

Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan “suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar timbangan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”.

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2017: 63).

Menurut Kadarisma (2016: 278), Motivasi kerja adalah “penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan

kepadanya". Menurut Hasibuan (2016: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Saydam (2016: 327) dalam Kadarisma (2016: 276), pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2017: 150), mengatakan bawah jenis-jenis motivasi, sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka

takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang.

Prestasi Kerja

Byars dan Rue (2016), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (2016), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (2016), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud yaitu:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang

mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko, 1995 dalam Sunyoto, 2016:198). Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran,

dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002 dalam Sutrisno, 2016:153).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu saran penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Indra Prayogo (2016)	Pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CLI.	Pelatihan(X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Berdasarkan penelitian pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan
2.	Wayan Mudhiarta Utama (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya	Pelatihan (X_1) Mediasi kepemimpinan (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan terhadap Kepemimpinan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Surya, Sinurat & Rahardjo (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Pelatihan Kerja(X_1), Pengembangan Karyawan (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin banyak pelatihan yang diikuti dalam perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat pemahaman untuk meningkatkan prestasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh karyawan perusahaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, Data hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data dari hasil kuisioner yang diberikan kepada 57 orang karyawan PT. Agrindo Maju Lestari. Data kuisioner yang terdiri dari 27 pertanyaan, yang terbagi menjadi tiga variabel (variabel X_1 , variabel X_2 , Variabel Y).

Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/ Pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/ Pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, kurang setuju (KS) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1..

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT. Agrindo Maju Lestari.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili (Sugiono 2016:81).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada salah satu industri automotive di Indonesia yang jumlahnya 130 orang. Kuesioner disebarkan dengan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 57 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Tabel 1. Informasi Deskriptif Sampel

Kriteria		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	11	17,2%
	Laki-laki	46	82,8%
Usia	18-30	31	52%
	31-40	17	33%
	41-50	6	11%
	51-60	3	4%
Ijazah terakhir	SMA/SMK	50	89
	S1	7	11

B. Uji Validitas

Uji Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar- benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument, untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau tidak valid, maka perlu di uji dengan uji korelasi yang disusun antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

1. Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi SPSS Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)

No	Item	r hitung	r tabel	Ket.
1	X1.P1	0,533	0,2201	Valid
2	X1.P2	0,631	0,2201	Valid
3	X1.P3	0,533	0,2201	Valid
4	X1.P4	0,503	0,2201	Valid
5	X1.P5	0,376	0,2201	Valid
6	X1.P6	0,578	0,2201	Valid
7	X1.P7	0,540	0,2201	Valid
8	X1.P8	0,372	0,2201	Valid
9	X1.P9	0,480	0,2201	Valid

3. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi SPSS Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Item	r hitung	r table	Ket.
1	Y.P1	0,397	0,2201	Valid
2	Y.P2	0,599	0,2201	Valid
3	Y.P3	0,605	0,2201	Valid
4	Y.P4	0,480	0,2201	Valid
5	Y.P5	0,430	0,2201	Valid
6	Y.P6	0,494	0,2201	Valid
7	Y.P7	0,506	0,2201	Valid
8	Y.P8	0,571	0,2201	Valid
9	Y.P9	0,528	0,2201	Valid
10	Y.P10	0,282	0,2201	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 10% dari degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam penelitian ini mengambil sampel 57 responden. Dari signifikan 10% didapat nilai r tabel sebesar = (0,2201) Jika nilai r hitung $\geq$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya, jika nilai r hitung $\leq$ r tabel maka item tidak valid.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi SPSS Uji Validitas Motivasi (X_2)

No	Item	r hitung	r table	Ket.
1	X2.P1	0.669	0,2201	Valid
2	X2.P2	0.513	0,2201	Valid
3	X2.P3	0,637	0,2201	Valid
4	X2.P4	0,686	0,2201	Valid
5	X2.P5	0,739	0,2201	Valid
6	X2.P6	0,441	0,2201	Valid
7	X2.P7	0,360	0,2201	Valid
8	X2.P8	0,463	0,2201	Valid

Tabel 4. Items Cronbach's Alpha

Variables	Item	Cronbach's Alpha
Pelatihan Kerja	9	0,635
Motivasi Kerja	8	0,676
Prestasi Karyawan	10	0,648

C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah kolmogorov-Sminov (KS) dan Normal P-Plot of Regresi Standardized Residual.

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

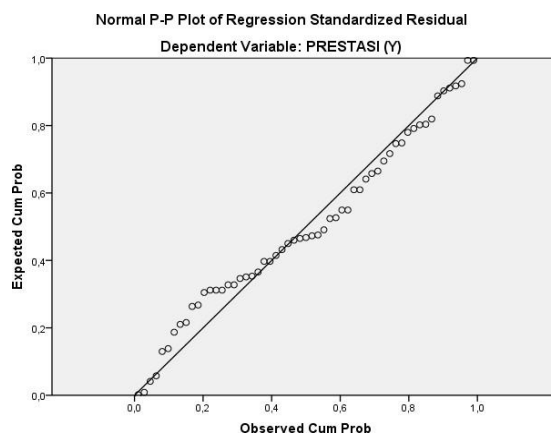
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91382382
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,081
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,820
Asymp. Sig. (2-tailed)		,512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asymp.Sig* sebesar 0,512 yang dapat

dikatakan nilai *Asymp.Sig* 0,512 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Grafik 1 Hasil SPSS Uji Normalitas P-Plot

D. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau melalui pengamatan yang lain. Beberapa cara pengamatan yang lain. Beberapa cara

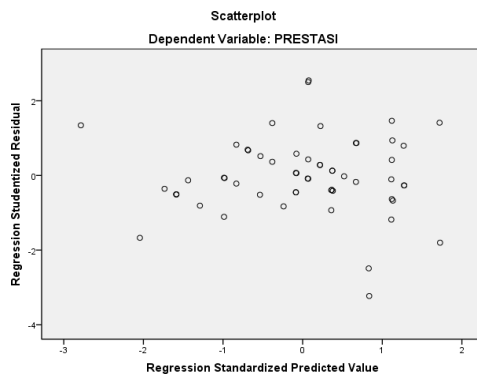
untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedasitas dalam model regresi, namun dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dan uji Scatterplot. Berikut Tabel hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.

Tabel 6 Hasil SPSS Uji Heteroskedasitas (Uji Glejser)

Variabel	t hitung	t Sig	Keterangan
Pelatihan kerja	1,398	0,168	Tidak terjadi heteroskedasitas
Motivasi	-1,366	0,178	Tidak terjadi heterokedasitas
Prestasi kerja	-0,904	0,370	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel pelatihan kerja, motivasi, dan

prestasi kerja memiliki nilai sig lebih besar dari pada 0,05, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heterokedasitas.



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan *scatterplot* diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan titik membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

E. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh multikolinearitas atas variabel bebas. Jika dalam pengujian ternyata variabel bebas tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya

Grafik 2 Hasil SPSS Uji Heteroskedasitas

Tabel 7 Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,800	4,511		2,616	,012		
PELATIHAN (X ₁)	,288	,125	,261	2,310	,025	,176	1.398
MOTIVASI (X ₂)	,588	,123	,538	4,759	,000	,176	1.3988

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan kerja dan motivasi memiliki nilai

VIF < 10 yaitu 1.398 dan tolerance > 0,10 yaitu 0,176, maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

F. Uji Korelasi dan Uji Determinasi

1. Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ternyata ada, maka seberapa erat

hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji korelasi ini dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS v. 18.

Tabel 8 Hasil SPSS Uji Korelasi Sederhana X₁ Terhadap Y Correlations

		PELATIHAN	PRESTASI
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,548**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
PRESTASI	Pearson Correlation	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

Hasil dari perhitungan korelasi antara pelatihan kerja (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,548 dengan arah positif

yang berarti tingkat hubungan pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan adalah sedang yang terdapat pada tingkat interval (0,40 – 0,599).

Hasil SPSS Uji Korelasi Sederhana X₂ terhadap Y

Correlations

		X ₂	Y
X ₂	Pearson Correlation	1	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Y	Pearson Correlation	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

Hasil dari perhitungan korelasi antara variabel motivasi (X₂) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien sebesar 0,677 dengan arah yang

positif yang berarti tingkat hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

Hasil SPSS Uji Korelasi Simultan X_1 , X_2 , Terhadap Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,489	1,949

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi antara pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi kerja karyawan (Y) sudah simultan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 dengan arah positif yang berarti tingkat hubungan pelatihan kerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

2. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y). Hasil data pengelolaan yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS versi v.18, maka hasil koefisien determinasi akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi Sederhana X_1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,287	2,301

a. Predictor: (Consant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variabel: Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.18 pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 30,0% yang

artinya variabel pelatihan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan 30,0% dan 70,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi Sederhana X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,448	2,024

a. Predictor: (Consant), Motivasi

b. Dependent Variabel: Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.18 pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 45,8%

yang artinya variabel kompensasi mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan 45,8% dan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi Berganda X_1 , X_2 , Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,489	1,949

Pengaruh variabel pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 50,7% yang artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi

mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 50,7% dan 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil SPSS Uji Regresi Sederhana X_1 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.381	4.882		4.175	.000
PELATIHAN KERJA	.604	.124	.548	4.855	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil SPSS Uji Regresi Sederhana X_2 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.641	3.880		4.547	.000
MOTIVASI	.740	.108	.677	6,819	.000

a.
. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil SPSS Uji Regresi Sederhana $X_1 X_2$ terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.800	4.511		2.616	.012
PELATIHAN	.288	.125	.261	2,310	.025
KERJA KERJA	.588	.123	.538	4.759	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

G. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (sederhana) membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil SPSS Uji t Hipotesis Sederhana X_1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.381	4.882		4.175	.000
PELATIHAN	.604	.124	.548	4.855	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis sederhana ttabel X1 Y dengan perhitungan manual : dk :n-2 = 0,1 :57-2 = 55 = 1,673. Berdasarkan hasil t hitung dan t tabel tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa $t_{hitung} = 4,855 > t_{tabel} = 1,673$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Hasil SPSS Uji t Hipotesis Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.641	3.880		4.547	.000
MOTIVASI	.740	.108	.677	6.819	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis sederhana ttabel X2 Y dengan perhitungan manual : dk :n-2 = 0,1 :57-2 = 55 = 1,673. Berdasarkan hasil t hitung dan t tabel tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa $t_{hitung} = 6,819 > t_{tabel} 1,673$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Hasil SPSS Uji F Hipotesis Berganda X₁, X₂, Terhadap Y ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.817	2	105.409	27.751	.000 ^a
Residual	205.112	54	3.798		
Total	415.930	56			

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis berganda Ftabel X₁ X₂ terhadap Y dengan perhitungan manual : dk pembilang -k : penyebut = n-k-1 = 57-2-1 = 54 : 0,1 = 2 : 54 : 0,1 = 2,40. Berdasarkan hasil Fhitung dan Ftabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa F hitung = 27,751 > Ftabel = 2,40 dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan kerja (X₁), dan variabel motivasi (X₂) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), maka koefisien korelasi berganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Penyelesaian Masalah

Setelah menghitung dan menganalisa data yang ada, maka hasil yang diperoleh untuk menjawab beberapa rumusan masalah pada bab 1(satu) diantaranya:

- Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari?
- Hasil dari perhitungan korelasi antara

pelatihan kerja (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,548 dengan arah positif yang berarti tingkat hubungan pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan adalah sedang yang terdapat pada tingkat interval (0,40 – 0,599).

2. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien determinasi 30,0%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X₁) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 30,0% dan sisanya 70,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Berdasarkan regresi didapat $Y = 20,381 + 0,604 X_1$. Maka nilai konstanta sebesar 20,381 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan kerja (X₁) maka tingkat atau besarnya prestasi kerja karyawan (Y) 20,381 kali. Nilai koefisien regresi sebesar 0,604 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali pelatihan kerja (X₁)

maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,604 kali. Dan sebaliknya jika, pelatihan kerja (X_1) turun sebesar 1 kali maka prestasi kerja karyawan (Y) juga diprediksi akan menurun sebesar 0,604.

4. Berdasarkan perhitungan hipotesis t_{hitung} didapat nilai $4,855 > t_{tabel}$ sebesar 1,673 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari.

b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari?

1. Hasil dari perhitungan korelasi antara motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien sebesar 0,677 dengan arah positif yang berarti tingkat hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

2. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi motivasi dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien determinasi 45,8%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Berdasarkan regresi didapat $Y = 17,671 + (0,740) X_2$. Maka nilai konstanta sebesar 17,671 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi (X_2) maka tingkat atau besarnya prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 17,671 kali. Nilai koefisien regresi sebesar 0,740 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali motivasi (X_2) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,740. Dan sebaliknya jika, motivasi (X_2) turun sebesar 1 kali maka prestasi kerja karyawan (Y) juga diprediksi akan menurun sebesar 0,740 unit.

4. Berdasarkan perhitungan hipotesis t_{hitung} didapat nilai $6,819 > t_{tabel}$ sebesar 1,673 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari.

c. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari?

1. Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi antara pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan prestasi kerja karyawan (Y) sudah simultan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 dengan arah positif yang berarti tingkat hubungan pelatihan kerja, motivasi, dan prestasi kerja karyawan adalah kuat yang terdapat pada tingkat interval (0,60 – 0,799).

2. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien determinasi 50,7%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 50,7% dan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Berdasarkan regresi didapat $Y = 11,800 + 0,288 X_1 + (0,588) X_2$. Maka nilai konstanta sebesar 11,800 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) maka tingkat atau besarnya prestasi kerja karyawan (Y) 11,800. Nilai koefisien regresi sebesar 0,288 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali pelatihan kerja (X_1) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,288, saat mana motivasi (X_2) ceteris paribus. Dan sebaliknya jika, pelatihan kerja (X_1) turun sebesar 1 kali maka prestasi kerja karyawan (Y) juga diprediksi akan menurun sebesar 0,288. Nilai koefisien regresi sebesar 0,588 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali motivasi (X_2) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,588 kali, saat mana pelatihan kerja (X_1) ceteris paribus. Dan sebaliknya jika, motivasi (X_2) turun sebesar 1 kali maka prestasi kerja karyawan (Y) juga diprediksi akan menurun sebesar 0,588.

4. Berdasarkan perhitungan hipotesis F_{hitung} didapat nilai $27,751 > F_{tabel}$ sebesar 2,40. Hasil F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja

terhadap prestasi kerja karyawan PT. Agrindo Maju Lestari yang didasarkan pada hasil survey terhadap 57 karyawan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

A. Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi yang diberikan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

B. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja, sebaliknya, jika semakin rendah pelatihan kerja maka akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja karyawan.

C. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin puas dengan motivasi yang diberikan, maka semakin bagus kinerja yang dimiliki dan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian beserta beberapa kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran atau masukan kepada pihak manajemen perusahaan untuk dapat melakukan beberapa langkah perubahan bagi perkembangan serta kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

A. Meningkatkan program pelatihan kerja terutama karyawan yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan instansi, baik program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis maupun yang berorientasi pada peningkatan kemampuan konseptual yang sesuai dengan tuntutan kerja masing-masing karyawan.

B. Motivasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penting sekali

bagi pimpinan perusahaan agar dapat menciptakan dan mengembangkan motivasi yang kuat bagi karyawannya..

C. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

REFERENSI

Agistiawati, E., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Persepsi Siswa atas Lingkungan Belajar dan Penguasaan Kosakata terhadap Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Siswa Sekolah Menengah Atas Swasta Balaraja. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 513–523. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/516>

Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>

Emron, Dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Gazali, Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Peran Readiness for Change Mentality terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Industri Alas Kaki. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 169–182.

Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88. <http://www.jcreview.com/?mno=101983>

Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior

terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>

Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>

Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>

Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurashiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/473>

Malayu S.P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Akasara. Cetakan ke delapan.

Marwansyah. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Edisi kedua. Perusahaan. Bandung : CV Pustaka Setia.

Novitasari, D., & Asbari, M. (2020a). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219–237. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>

Novitasari, D., & Asbari, M. (2020b). Urgensi Kepemimpinan Dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai

Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 66–80. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/2712>

Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, & Silitonga, N. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>

Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>

Novitasari, D., Hutagalung, D., Nugroho, Y. A., Pramono, T., Asbari, M., Nuryanti, Y., & Yuwono, T. (2020). Does Genetic Personality and Parenting Style Influence Students' Character Building? *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 119–129. <http://www.jcreview.com/?mno=102003>

Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue4.html>

Novitasari, D., Sasono, I., Santoso, J., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Manufaktur: Analisis Praktik Kepemimpinan di Masa Pandemi Covid-19. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi)*, 4(1), 175–188. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i1.13260>

Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M.

(2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/551>

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108. <http://www.jcreview.com/?mno=101999>

Siregar, Syofian. (2016). Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi Versi 17. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership, Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836. <http://serc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>

Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhal, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasih, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen : Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi ? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/489/283>

Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2016). Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi.Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sujarweni, Wiratna. (2016). SPSS Untuk Penelitian Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>

Sutrisno, Edy. (2019).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wilson Bangun. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Glora Aksara Pratama.

Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>

Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>

Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>