

Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.)

Yuchep Budi Prayogo¹⁾, Aglis Andhita H²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas PGRI Madiun

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of Working Guidance and Motivation on Performance of Central Bureau of Statistics of Geger, Madiun Regency Partially, and which variable is the most dominant influence on employee performance. Respondents in this study amounted to 83 people. Data collection techniques used were observations, interviews and questionnaires. Data analysis techniques used are multiple linear analysis and hypothesis testing. Based on the results of partial data analysis found that there is a positive and significant influence between job training and work motivation variables on the performance of officers at BPS Partners in the Economic Census 2016 Geger District, Madiun District. Thus it is evident that there is a positive and significant effect of job training and work motivation on performance at the Economic Census 2016 Geger District. So it can be concluded that job training and work motivation. Proved able to improve the performance of officers in the Economic Census 2016 Geger District, Madiun District.

Keywords: Debriefing, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan perekonomian saat ini perusahaan maupun instansi baik pemerintah maupun swasta diuntut untuk lebih kreatif dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Persaingan dalam dunia kerja saat ini organisasi dituntut selalu melakukan perbaikan demi perbaikan dalam proses rekrutmen guna menyaring Sumber Daya Manusia

yang benar-benar berkualitas untuk menunjang operasional dari organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Kondisi seperti ini benar-benar harus disadari dan disiapkan secara proporsional. Persiapan ini tentunya pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sensus Ekonomi (SE) merupakan salah satu amanah BPS seperti yang tertera dalam Undang-Undang Statistik Nomer 16 tahun 1997. Pelaksanaan sensus ekonomi rutin

dilakukan pemerintah setiap 10 tahun sekali, dan Pada Sensus Ekonomi tahun 2016 merupakan sensus yang ke 4 (empat) sejak tahun 1986 SE pertama kali dilakukan dan BPS sebagai lembaga survey yang telah dipercaya oleh pemerintah pusat untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dari semua responden (Penduduk). Data yang di peroleh BPS digunakan pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, (www.bps.go.id).

Sehubungan adanya program tersebut Badan Pusat Statistik mengadakan open rekrutmen bagi para peserta yang ingin menjadi petugas lapangan (Mitra Kerja BPS). Kebutuhan akan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, BPS membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data di setiap wilayah kerja BPS tersebut, dikarenakan wilayah kerja yang luas dengan karakter responden yang berbeda menjadi alasan BPS perlu melakukan perekrutan Mitra Kerja agar dapat membantu tugas dari BPS.

Pada pelaksanaan Sensus Ekonomi (SE2016), perekrutan secara terbuka dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun dituntut lebih selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia yang kreatif dan berkualitas sehingga dapat memaksimalkan tujuan utama Sensus Ekonomi (SE2016). Dari observasi awal yang peneliti lakukan diperoleh informasi tentang lemahnya pemahaman tugas dan pekerjaan yang dibebankan bagi setiap petugas tentunya menjadi salah satu kerugian bagi BPS, dikarenakan proses rekrutmen tahun 2016 ini berbeda dengan tahun sebelumnya, akan tetapi tahun ini BPS menerapkan

sistem open rekrutmen dengan tes seleksi sistem gugur, sehingga calon mitra kerja yang mengikuti proses seleksi berasal dari berbagai macam latar belakang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pembekalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra BPS Kecamatan Geger Kabupaten Madiun?
2. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra BPS Kecamatan Geger Kabupaten Madiun?

Pelatihan

Menurut T. Hani Handoko (2011) Pelatihan (*Training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerjatertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Gomes (2002:197) menjelaskan Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Gomes (2002:204) terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangannya, yakni : Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Desain Program Pelatihan, dan Evaluasi program pelatihan. Sedangkan menurut Lisna (2012) Orientasi atau biasa disebut pembekalan adalah bentuk pelatihan

yang ditujukan untuk karyawan baru, masa pengenalan agar tidak kaku dan mudah beradaptasi pada lingkungan baru.

Salah satu bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan Pelatihan kerja. Semakin kompetitifnya persaingan dalam dunia kerja saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal, agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan dalam dunia kerja. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan dan bukan hanya proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan yang saat ini berkembang dengan pesat. Perananan pelatihan sangat besar guna membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Nugroho (2014:89) Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan ke dalam suatu arah tertentu guna meningkatkan tujuan-tujuan keorganisasian. Dalam pelatihan ini akan diciptakan suatu lingkungan di mana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian bagi karyawan atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Melalui pelatihan akan memberikan jaminan bagi peningkatan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dihadapi sekarang, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka secara lebih baik.

Tujuan dari pelatihan menurut Mangkunegara (2005:45), yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktifitas kinerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan manajemen sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Hasibuan, (2010:75), dalam Mashar, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Peserta,
2. Pelatih/Instruktur,
3. Fasilitas Pelatihan,
4. Kurikulum dan,
5. Dana pelatihan.

Motivasi

Fillmore H. Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2005:93) mengungkapkan bahwa Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Ernest J. McCormick (1985:268) dalam buku yang sama Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan Cung & Magginson (hal. 136) dalam Gomes (2002:176-178) mengungkapkan bahwa Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan *performance* pekerja.

Tujuan Motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008:145) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan susasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Menurut Wirawan (2009) dalam Rosa (2015:188) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya Supriyanto (1999:18) dalam Fadly NM (2012:10) mengartikan kinerja sebagai tingkatan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan atau cara memanfaatkan secara baik sumber-sumber dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67), mengatakan bahwa:“ kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Menurut Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson (2001:84) kinerja dipegaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor kemampuan bawaan, Faktor usaha yang dilakukan, dan Faktor organisasi. Faktor kemampuan bawaan yang terdiri dari:

1. Bakat.
2. Ketertarikan.
3. Faktor Kepribadian.
4. Faktor Kejiwaan.

Faktor Usaha yang dilakukan yang terdiri dari:

1. Motivasi.
2. Etika kerja.
3. Kehadiran pada waktu kerja.
4. Rancangan Pekerjaan.
- 5.

Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Pelatihan.
2. Peralatan.
3. Mengetahui harapan.
4. Rekan kerja yang produktif.

Hipotesis

H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembekalan terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik (BPS) pada

Sensus Ekonomi 2016 (SE2016) Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

H2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik (BPS) pada Sensus Ekonomi 2016 (SE2016) Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh Mitra BPS dalam Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun yang berjumlah 83 petugas (Mitra BPS).

Menurut Sugiyono (2010: 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ini adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2010: 122), "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Berdasarkan penjelasan ini, maka sampel penelitian ini merupakan seluruh Mitra BPS dalam Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun yang berjumlah 83 petugas (Mitra BPS).

Jenis Data

- a. Data Primer, merupakan data tanggapan responden terhadap terhadap item

pernyataan dalam kuesioner. Sumber data ini diperoleh peneliti melalui kuisoner yang disebarakan pada Mitra BPS Sensus Ekonomi (SE) 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

- b. Data Sekunder, merupakan data pendukung data primer, seperti data jumlah Mitra BPS Sensus Ekonomi (SE) 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

Devinisi Oprasional

Pelatihan Kerja (X1)

Indikator Pelatihan

- Pengetahuan.
- Kemampuan Berfikir
- Sikap
- Kecakapan.

Motivasi Kerja (X2)

Indikator Motivasi

- Fisikologis
- Keamanan
- Social
- Penghargaan
- Aktualisasi diri.

Kinerja (Y)

Indikator Kinerja

- Hasil (*Quality*)
- Pengorbanan(*Timelines*)
- Kepribadian: *Need for supervisor*

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Mengawali pengujian hipotesis, maka diadakan uji validitas dengan instrumen angket Pelatihan kerja berjumlah 10 item, Motivasi kerja berjumlah 10 item, dan kinerja berjumlah 10 item sehingga berjumlah 30 item. Hasil uji validitas dinyatakan sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Pelatihan kerja

Perhitungan untuk uji validitas angket Pelatihan kerja dengan jumlah item 10 dikenakan kepada 40 responden dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diperoleh nilai r_{xy} berkisar antara 0,358 - 0,753 pada taraf signifikan 0,05 dikonsultasikan dengan r_{tabel} (0,312) terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua item dalam variabel Pelatihan kerja dapat dipercaya untuk diambil data dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,681	1,469	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,681	1,469	Bebas Multikolinieritas

kerja

Perhitungan untuk uji validitas angket Motivasi kerja dengan jumlah item 10 dikenakan kepada 40 responden dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diperoleh nilai r_{xy} berkisar antara 0,365 - 0,692 pada taraf signifikan 0,05 dikonsultasikan dengan r_{tabel} (0,312) terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua item dalam variabel Motivasi kerja dapat dipercaya untuk diambil data dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja

Perhitungan untuk uji validitas angket kinerja dengan jumlah item 10 dikenakan kepada 40 responden dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diperoleh nilai r_{xy} berkisar antara 0,341 - 0,713 pada taraf signifikan 0,05 dikonsultasikan

dengan r_{tabel} (0,312) terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga semua item dalam variabel kinerja dapat dipercaya untuk diambil data dalam penelitian

Uji Reabilitas

Dikatakan reliabel (layak) jika koefisien alpha cronbach's $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika koefisien alpha cronbach's $< 0,60$. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach $> 0,70$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Terlihat semua variabel bebas (*independent variable*) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas (*independent variable*) dalam model regresi.

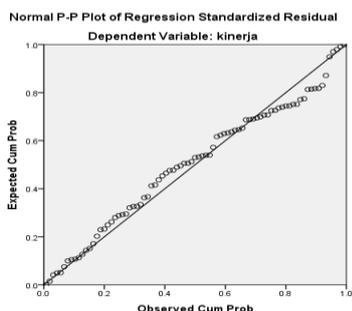
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan kerja (X_1)	0,632	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X_2)	0,257	Bebas Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Normalitas



Terlihat bahwa penyebaran data di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusikan normal.

Uji Autokorelasi

Terlihat bahwa nilai DW sebesar 2,074 terletak diantara dU dan (4-dU), hal tersebut menjelaskan bahwa koefisien autokorelasi nol, berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>) = Kinerja (Y)			
Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	Koef. Regresi	T-ratio	Prob. Sig
Pelatihan kerja (X ₁)	0,452	2,177	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	0,501	3,171	0,000
R ² = 0,541			
F-ratio = 16,592			
Prob. Sig = 0,000			
N = 83			
F _{tabel} = 3,43			

$$t_{\text{tabel}} = 1,990$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi linier berganda. Pembuktian hipotesis ini yaitu dengan memperhatikan nilai t_{hitung} dan signifikan.

Variabel pelatihan kerja (X₁)

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan kerja (X₁) sebesar 2,177 dan t_{tabel} sebesar 1,990 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H₀ dan menerima H_a. Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X₁) secara parsial terhadap kinerja petugas sensus ekonomi.

Variabel motivasi kerja (X₂)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,171 dan t_{tabel} sebesar 1,990 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H₀ dan menerima H_a. Hipotesis yang menyatakan menerima H_a menunjukkan bahwa terdapat juga pengaruh positif dan signifikan

variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja petugas sensus ekonomi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,541 artinya perubahan kinerja (Y) mampu dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama sebesar 54,1%. Sementara sisanya yaitu sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang dilakukan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja, motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja petugas sensus ekonomi . Dengan demikian maka terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada petugas sensus 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik pelatihan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja petugas maka akan semakin tinggi pula kinerja petugas Mitra BPS dalam Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

- 2) Berdasarkan hasil analisis data secara parsial ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja maupun variabel motivasi kerja terhadap kinerja petugas pada Mitra BPS dalam Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun. Dengan demikian maka terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja petugas dalam Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Dari hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Sehingga perlu diadakan pelatihan kerja terhadap petugas, sehingga petugas akan mampu bekerja secara maksimal dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam sensus ekonomi 2016. Oleh karena itu sangat penting adanya pelatihan kerja pada petugas sensus ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.
- 2) Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dapat memperkuat ataupun meningkatkan kinerja pada petugas sensus ekonomi 2016

Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih agar faktor tersebut dapat menunjang dan meningkatkan kinerja petugas yang lebih baik lagi yang. Motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memberikan semangat dalam bekerja dan tentunya memberikan dampak yang positif pula terhadap kinerja petugas Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

- 3) Faktor selain pelatihan kerja dan motivasi kerja pada petugas Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun tetap harus diperhatikan. Sehingga penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan hal yang berbeda, yang tentunya akan menghasilkan penemuan yang baru. Hal tersebut diharapkan dapat memudahkan dalam proses peningkatan kinerja karyawan suatu instansi khususnya pada petugas Sensus Ekonomi 2016 Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lain, selain pelatihan dan motivasi kerja karyawan, karena selain pelatihan dan motivasi kerja karyawan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya dengan tujuan mampu menemukan dan menghasilkan penelitian yang baru dan berbeda.

Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh Sulistyani dan Rosdiyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amri, Khaerul. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Andiyanto. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur*.
- Fadly, Mn. 2012. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Bosowa*. Skripsi Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Gomes., Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Ofset.
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Handoko, Hani T dan Reksohadipradjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardikriyawan, Aldi. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Khotimah, Husnul. 2010. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Empiris pada Kantor Pajak dan Kantor Akuntan Publik Divisi pada Jakarta)*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mashar, Widyawaty. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Falkutas Ekonomi Universitas Pasir Pangaraian. Rokan Hulu.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, Mumuh. 2011. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Departemen Manajemen Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Nastiti, Anugraheni Dyah. 2013. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Nugroho, Febriawan Adi. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun*. Universitas Soerjo. Ngawi
- Rosa, Hendri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak*. Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2. STIE Pasaman. Simpang Empat.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Salemba Empat: Jakarta.

Septiani, Cintia. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan (Studi Kasus Pada Perpustakaan RSUP Fatmawati*. Skripsi Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia. Depok.

Siregar, Syofian. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. Alfabeta, CV: Bandung.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-22. Alfabeta, CV: Bandung.

Tanjung, Andri. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung*. Skripsi Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung.

