

**Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pabrik Rokok PR.DD Tajinan Malang)**

Oleh

Rodyani Cahya Ningtias*)

Email : ningtiascahya@gmail.com

Hadi Sunaryo)**

Email : hadifeunisma@gmail.com

Mohammad Rizal*)**

Email : mohammadrizal@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to describe and determine the impact of motivation and human resource training on employee performance, and at the same time or partially determine the impact of motivation and human resource training on employee performance. This study uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.

The population in this study is the employees of the cigarette factory PR.DD Tajinan, and all the samples used are equal to the population of 42 respondents. Methods of collecting data using questionnaires. The analysis method used in this study is to use SPSS 25 for windows to perform multiple linear regression analysis.

The results of this study show that : (1) in the tobacco factory PR.DD Tajinan, motivation and human resource training have a positive and significant impact on employee performance at the same time. (2) incentives have a significant positive impact on the employee performance of PR.DD Tajinan Cigarette Factory. (3) PR.DD Tajinan Cigarette Factory human resources training has no significant positive impact on employee performance.

Keywords: *motivation, human resource training, employee performance*

Pendahuluan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Perkembangan industri rokok pada tahun-tahun terakhir, terutama di Indonesia secara umum justru berkembang. Bagi Indonesia, industri rokok termasuk salah satu komoditi yang dilematis. Industri rokok masih memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh peneliti, pengelola Pabrik rokok PR.DD Tajinan mengungkapkan bahwa karyawan Pada PR.DD Tajinan mempunyai permasalahan pada kinerja karyawan dimana karyawan mempunyai persoalan yang dimana karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya tersebut, sehingga

produktivitas perusahaan dalam targetnya tidak tercapai maksimal.

Menurut Rivai (2015:12) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti karyawan yang tidak dapat datang tepat waktu, karyawan yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Permasalahan dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Pabrik rokok PR.DD mengalami masalah dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan. Padahal kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan, yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Menurut Erri dan Fajrin (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta“. Penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Yang dapat disimpulkan bahwa penelitian ini Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Intan Semesta Jakarta.

Menurut Anggereni (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng”. Hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka pelatihan Berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif.

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Hasil analisis data Variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Kinerja

Menurut Tasnim dkk (2020:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang karyawan capai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan pimpinan kepadanya”. Menurut Sisca dkk (2020:102) “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standart yang telah di tentukan”. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas

dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

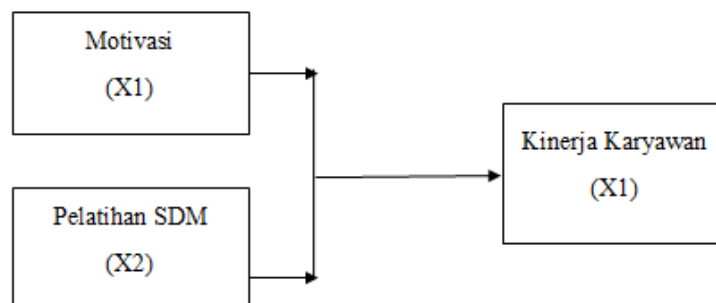
Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Berdasarkan pengertian tentang motivasi sumber daya manusia menurut para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan

Menurut Yusuf (2015:69), Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Berdasarkan pengertian tentang pelatihan sumber daya manusia menurut para ahli dapat disimpulkan adalah pelatihan sangat penting untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Metedologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) Penelitian kuantitatif merupakan Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan pegawai pabrik rokok PR.DD

Definisi Konsep dan Oprasional Variabel

Kinerja

Menurut Amir (2015:5) “kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang yang berkaitan dengan tugas atau kegiatan yang telah ditentukan”. Menurut Tasnim (2020:85) indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:142) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Pengakuan dari atasan
5. Pekerjaan itu sendiri

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Mangkunegara (2016:62) Mengemukakan beberapa indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

1. jenis pelatihan
2. tujuan pelatihan
3. materi
4. metode yang digunakan
5. kualifikasi peserta

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dengan Pemberian skor pada setiap pernyataan yang diajukan kepada

responden bertujuan untuk sebagai ukuran dari jawaban yang dinyatakan. Skor yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari skor angka terbesar 5 (lima) dan skor angka terkecil 1 (satu).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas menggunakan *kolmogrov Smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig 0.856 > 0.05 yang berarti bahwa data tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat di ketahui nilai *Tolerance* variable motivasi kerja, pelatihan karyawan > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

b Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji *glejser* diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.421 sedangkan pada variabel pelatihan karyawan (X2) sebesar 0.694. dalam hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data ringkasan seperti berikut:

$$Y = 7.350 + 0.349X_1 + 0.156X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- a = 7.350 merupakan nilai konstanta, artinya jika motivasi kerja (X1), dan pelatihan karyawan (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 7.350
- b1 = 0.349 merupakan koefisiensi regresi variabel motivasi kerja (X1) yang bernilai positif, menyatakan apabila variabel motivasi kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
- b2 = 0.156 merupakan koefisiensi variabel pelatihan karyawan (X2) yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila variabel penelitian pelatihan karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian uji F secara simultan dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, dan nilai F sebesar 9.383. Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis di terima sehingga di simpulkan bahwa motivasi, dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.

b. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian t tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Motivasi (X1)

Pada variabel motivasi diketahui memiliki nilai t sebesar 3.033 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pelatihan SDM (X2)

Pada variabel pelatihan SDM (X2) diketahui memiliki nilai t sebesar 1.260 dengan nilai signifikansi $0.215 > 0.05$ artinya variabel pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian uji koefisien determinasi (R^2) di peroleh angka *Adjusted R²* sebesar 0.290 atau sebesar 29% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel motivasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan (Y) 29% sedangkan 71% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Kinerja Karyawan

Kinerja dengan indikator “keandalan kerja” dengan pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.” skor terendah pada kinerja karyawan PR. DD Tajinan diperoleh pada indikator kualitas dengan pernyataan “Saya berusaha mencapai target kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan”.

b. Motivasi

Motivasi dengan indikator “pekerjaan itu sendiri” dengan pernyataan “pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan”. Skor terendah pada motivasi kerja diperoleh pada indikator pengakuan dari atasan dengan pernyataan “saya bekerja diapresiasi atasan saya”.

c. Pelatihan

Pelatihan SDM diperoleh pada indikator “tujuan pelatihan” dengan pernyataan “setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan”. Skor terendah diperoleh pada indikator “kualifikasi peserta” di refleksikan dengan pernyataan “dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan”.

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik PR. DD

Berdasarkan analisa dapat diketahui bahwa motivasi dan pelatihan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menunjukan apabila motivasi dan pelatihan SDM meningkat secara bersama-sama maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Yang artinya motivasi dan pelatihan SDM layak untuk menduga terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok PR. DD yang terdapat pada daerah Tajinan. Penelitian ini di dukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Erri, dkk (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik PR. DD

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa uji hipotesis variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan. Maka dalam hal ini motivasi berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan, apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan merasa senang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh ekhsan (2019), sembiring (2020) dan penelitian yg dilakukan juga oleh sinaga, dkk (2021) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa motivasi dapat memberikan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku seorang karyawan dalam melakukan suatu tindakan dimulai dengan memiliki motivasi, dimana motivasi unsur yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang.

Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik PR.DD

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa uji hipotesis variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik PR. DD yang berada di Tajinan, hal ini disebabkan pimpinan PR. DD kurang memberikan pelatihan pada karyawan, yang bisa mendorong karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniati (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Merangin. Maka dalam hal ini PR. DD Tajinan harus memberikan pelatihan terhadap kayawannya, pelatihan adalah bagian dari sebuah pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (Yusuf, 2015:69).

Simpulan

Kinerja karyawan

Skor tertinggi pada kinerja karyawan di peroleh pada indikator keandalan kerja dengan pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.” Dalam hal ini berarti karyawan PR. DD Tajinan dapat melaksanakan ataupun melakukan prosedur kerja dengan baik.

Sedangkan skor terendah pada kinerja karyawan PR. DD Tajinan diperoleh pada indikator kualitas dengan pernyataan “Saya berusaha mencapai target kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan”. Pada PR. DD Tajinan indikator kualitas kerja belum menjadi suatu hal yang diperhatikan oleh karyawan, meskipun kualitas kerja merupakan faktor yang sangat penting

karena berhubungan dengan keterlitan akan tetapi menurut karyawan masih ada indikator lain yang perlu di perhatikan.

a Motivasi

Skor tertinggi pada motivasi kerja karyawan di peroleh pada indikator “pekerjaan itu sendiri” dengan pernyataan “pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan”. Pada Pabrik rokok PR. DD Tajinan pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih giat lagi

Sedangkan skor terendah pada motivasi kerja diperoleh pada indikator pengakuan dari atasan dengan pernyataan “saya bekerja diapresiasi atasan saya”. Pada pabrik PR.DD Tajinan pengakuan dari atasan tidak mempengaruhi motivasi masing-masing individu.

b Pelatihan SDM

Skor tertinggi pada pelatihan SDM diperoleh pada indikator “tujuan pelatihan” dengan pernyataan “setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan”. Pada pabrik PR. DD Tajinan indikator tujuan pelatihan berpengaruh pada karyawan dengan penyampaian yang dapat dipahami oleh karyawan dapat memberikan kesadaran akan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Sedangkan skor terendah diperoleh pada indikator “kualifikasi peserta”, pada PR. DD indikator ini memiliki pengaruh yang rendah, menurut Wahyuningsih, (2019:6) kualifikasi peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi seperti karyawan tetap dengan rekomendasi dari pemimpin.

c Motivasi dan pelatihan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan

d Motivasi dan pelatihan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan

e Pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan

Saran

a Kepada pihak instansi PR. DD Tajinan

Sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji pada variabel motivasi menunjukkan nilai yang cukup rendah, dalam hal ini berarti karyawan masih memiliki motivasi yang kurang baik terhadap instansi, dengan adanya hal ini maka peran pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kembali motivasi karyawan dalam bekerja supaya meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji pada variabel pelatihan SDM menunjukkan nilai yang cukup rendah, hal ini berarti kurang nya pelatihan yang di berikan perusahaan terhadap karyawan. Maka peran pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan yang cukup terhadap karyawan agar menambah pengetahuan baru dan dapat mengembangkan hal baru supaya kualitas kerja menjadi lebih baik.

b Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda karena variabelnya terbatas hanya pada motivasi, dan pelatihan SDM

sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Erri, Fajrin. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Media Intan Semesta.
- Anggereni. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Buleleng: Lembaga Perkreditan Desa (LPD)
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1)
- Tasnim tasnim, s. w. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sisca sisca, E. C. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Medan: Yayasan kita menulis.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,
- Ammir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Mangkunegara. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Rodyani Cahya Ningtias*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma