

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang

Uswatun Khasanah¹, Fauzan Muttaqien², Noer Aisyah Barlian³

STIE Widyagama Lumajang¹²³

Email : uswa308@gmail.com¹

Email : agdanby@yahoo.com²

Email : Barlian.0302@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang, dengan sampel yang diambil sebanyak 65 responden. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,137 yang menunjukkan bahwa 13,7% kinerja karyawan pada KUD Tani Makmur dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 86,3% kinerja karyawan pada KUD Tani Makmur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian pada topik ini dapat ditindak lanjuti dengan menggunakan populasi, sampel, serta periode yang berbeda untuk melihat potensi hasil penelitian yang berbeda.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work motivation on the performance of employees of KUD Tani Makmur in Senduro District, Lumajang Regency, with a sample of 65 respondents. This study tested the hypothesis which states that there is an effect of job training and work motivation on the performance of the employees of KUD Tani Makmur in Senduro District, Lumajang Regency. The research method used is the method of quantitative research with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that job training variables affect employee performance, while work motivation variables do not affect employee performance. With a coefficient of determination of 0.137 which indicates that 13.7% of employee performance at KUD Tani Makmur can be influenced by job training and work motivation, while the remaining 86.3% of employee performance at KUD Tani Makmur is influenced by other variables not examined in research this. Research on this topic can be followed up by using different populations, samples, and periods to see the potential of different research result.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada tahun 1971 di desa Kandangtepus Kecamatan Senduro timbul gagasan untuk mendirikan perkumpulan tani penanam kopi dengan kegiatan menabung kopi sertiap musim. Setiap anggota menyimpan 1kg kopi sebagai simpanan wajib. Pada tanggal 15 Juni 1971 dikukuhkan sebagai sebuah orrganisasi usaha simpan pinjam kopi dengan nama “RUTAN” yang berartri Rukun Tani. Pada tahun 1973 organisasi RUTAN terjadi perubahan nama menjadi koperasi “Tani Makmur” dan melaksanakan anggota tahunan (RAT). Pada tahun 1975 pengurus koperasi Tani Makmur mengusulkan Badan Hukum dengan binaan jawatan koperasi. Anggota koperasi harus membayar simpanan pokok sebesar Rp 600,- dan simpanan wajib sebesar Rp 600,- Wilayah kerja koperasi Tani Makmur berkembang menjadi 3 (tiga) desa. Pada tahun 1978 koperasi Tani Makmur di orbitkan menjadi KUD Tani Makmur dengan wilayah kerja 19 desa (Kecamatan Senduro) dan mendapat SK. Badan Hukum Nomor : 4399/BH/II/1980 tanggal 12 Februari 1980 dengan predikat KUD Serba Usaha. Unit usaha yang dilakukan adalah : 1. Simpan pinjam kopi, 2. Kredit candak kulak (KCK), 3. Tebu rakyat intensifikas (TRI). Pada tahun 1979 s/d tahun 1983 KUD Tani Makmur mendapat bantuan kredit sapi perah dari menteri koperasi (Bustranil Arifin, S.H). Droping sapi dilakukan secara bertahap (TAHAP I s/d TAHAP IV) dengan jumlah sebanyak 1.200 ekor. Pada tahun 1983 prroduksi susu sudah bisa dikirim ke IPS PT.Nestle Indonesia. Untuk saat ini bidang usahanya antara lain adalah 1. Unit Susu (Sapi perah, produksi susu, pakan ternak), 2. Unit Pertanian (Pupuk, beras), 3. Unit SP. Arta Makmur (simpan pinjam). Dimana karyawannya ada 65 orang.

Pelatihan kerja Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori” (Rivai dan sagala, 2011:211). Mangkunegara dalam yani (2012) menyebutkan beberapa indikator pelatihan diantaranya yaitu: 1. Jenis pelatihan yaitu berdasarkan kebutuhan program pelatihan yangtelah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dn menengah. 2. Tujuan pelatihan yaitu Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemeliharaan peserta terhadap etika kerja yang harus direnungkan. 3. Materi adalah materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), data skala, psikologis kerja, komunikaasi kerja, disiplin kerja, 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, demonstrasi, dan games, latihan dalam kelas, dan studi visual (studi banding). 5. Kualifikasi peserta, peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memiliki kualifikasi pengukuran seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. 6. Kualifikas pelatih yaitu pelatih instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Motivasi kerja Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu” apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Indikator-indikator yang diungkapkan oleh (Sunyoto 2012) dalam pengukuran motivasi kerja menggunakan tiga indikator yaitu sebagai berikut: 1. Pimpinan memberi penghargaan atas prestasi. 2. Pimpinan memberi tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada bawahan. 3. Pimpinan memberi pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Kinerja karyawan kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis terhadap hasil kerja individu yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja” (As’ad dalam Meithiana Indasari, 2018:52). Mondy, dkk dalam Priansa (2014:272) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut: 1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Kemandirian. 4. Inisiatif. 5. Adaptabilitas. 6. Kerjasama.

Hasil penelitian Umarr Hafeez and Waqar Akbar “*The Effect of Training on Employee Performance (Evidence From Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*”, berdasarkan hasil penelitian pelatihan memiliki dampak signifikan dan hubungan positif dengan kinerja karyawan dan bidang pengembangan. Kijura EK and Elegwa Mukuru (2013) “*Effect of Motivation on Employee Performance (study in Public Middle Level Technical Training Institutios in Kenya)*”, berdasarkan hasil penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nur Rahmah Andayani dan Priskilla Makian (2016) dengan hasil penelitiannya secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Setyowati Subroto (2018), hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Eli Yulianti (2015) dengan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini menggunakan jenis penelitian regresi linear berganda. Target populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Sebanyak 65 karyawan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner, dokumentasi, observasi, wawancara dan studi pustaka. Langkah analisis data penelitian ini terdiri dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 hasil validitas

No.	Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket.
Pelatihan kerja					
1.	Pernyataan 1	0,508	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,576	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,589	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,631	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,731	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,549	0,3	0,000	Valid
Motivasi kerja					
2.	Pernyataan 1	0,773	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,881	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,858	0,3	0,000	Valid

Kinerja karyawan					
3.	Pernyataan 1	0,704	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,784	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,722	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,353	0,3	0,004	Valid
	Pernyataan 5	0,413	0,3	0,001	Valid
	Pernyataan 6	0,787	0,3	0,000	Valid

Sumber data : Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, (2019)

Dari keseluruhan item pernyataan variabel yang terdiri dari variabel pelatihan kerja terdapat 6 item pernyataan, variabel motivasi kerja terdiri dari 3 item pernyataan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 item pernyataan yang hasilnya menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 2 hasil reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbhac's Alpha	Interval Cronbach	Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja	0,738	0,601-0,80		Reliable
Motivasi kerja	0,842	0,801-1,00		Sangat Reliable
Kinerja karyawan	0,756	0,601-0,80		Reliable

Sumber data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner, 2019

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan kesemuanya memiliki nilai koefisien cronbach's alpha lebih besar dari nilai interval reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan kerja	1,000	1,000	Bebas multikolinieritas
Motivasi kerja	1,000	1,000	Bebas multikolinieritas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil yaitu di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa semua variabel independen yang terdiri dari variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, sehingga semua variabel dalam penelitian tersebut maka dapat di lanjutkan pada pengujian regresi linier berganda.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 4 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error

<i>Constant</i>	14,748	4,163
Pelatihan Kerja	0,415	0,144
Motivasi Kerja	-0,268	0,216

Sumber Data : Hasil Pengujian Data Kuesioner, (2019)

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,748 + 0,415X - 0,268Z + e$$

Hasil menunjukkan hubungan Pelatihan Kerja hubungannya positif terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur d Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.

Hasil Hipotesis Uji t. Hipotesis pertama, Hasil uji t pada variabel pelatihan kerja yaitu pelatihan produk diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,289$ dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,998$ ini berarti $t_{hitung} (2,289) > t_{tabel} (1,998)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang berada dibawah batas 0,05 yang terletak didaerah terima H yang berarti hipotesis diterima. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja yaitu pelatihan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,243$ dengan nilai signifikansi 0,219. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 diperoleh $t_{tabel} = 1,998$ ini berarti $t_{hitung} (-1,243) < t_{tabel} (1,988)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,219 yang berada diatas batas 0,05 yang terletak didaerah tolak H yang berarti hipotesis ditolak. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	kesimpulan
Pelatihan kerja	2,889	1,998	0,005	Hipotesis diterima
Motivasi kerja	-1,243	1,988	0,219	Hipotesis ditolaj

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, (2019)

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto 2018, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Tegal Shipyard Utama). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, dan Yantje Uhing (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Perkembangan Karier, Pelatihan dan Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (pada PT.Air Manado)”. Hasil penelitian ini pengembangan karier, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2)

Model	R Square
-------	----------

1

0,137

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, (2019)

Dari uji pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,137. Hal ini berarti 13,7% kinerja karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu persepsi kualitas produk, persepsi nilai dan persepsi resiko sedangkan 86,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, upah dan faktor lingkungan.

Pembahasan Pervariabel.

Hasil variabel yang pertama, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di pada KUD Tani Makmur menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pertama hasilnya diterima. Artinya program pelatihan yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerja karyawan KUD Tani Makmur dan sebaliknya apabila pelatihan tidak dilaksanakan maka kinerja karyawan akan turun. Pelatihan kerja merupakan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan menambah keterampilan kerjanya.

Hasil variabel kedua, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di tolak (H_a ditolak).

Hasil variabel yang ketiga. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil hipotesisnya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Makmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di tolak (H_0 diterima).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis penelitian beserta pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Hasil hipotesis pertama yang menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh produk secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan berarti jika pelatihan kerja dilaksanakan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika pelatihan tidak dilaksanakan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti karyawan diberi motivasi atau tidak maka kinerja karyawan akan tetap atau tidak berpengaruh. Hasil hipotesis ketiga pengujian dari pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, U. H. (2015). Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Bussines Management and Strategy*, 6.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Indasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Air Manado. *Jurnal EMBA*, 341-350.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Makian, N. R. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik Internasional. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 41-46.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 936-945.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, Y. A. (2011). *Olah Data dengan SPSS*. Jakarta: Skipta Media Creative.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada Startistik Parsmetrik*. Jakarta: PT.Elex Media Koputindo .
- Sgiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitartif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Trang, R. F. (2018). Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, 1848-1857.
- Wibawa, C. I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank BPBD Bali Cabang Ubud. *Jurnal Manajemen Unud*, 7583-7606.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Ftma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *ejournal Administrasi Bisnis*, 900-910.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018, August). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 121-127).