

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)

Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si¹⁾, Priskila Makian²⁾

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam
Jalan Ahmad Yani Batam Centre, Batam, 29461;
nunun@polibatam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini 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 seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and work motivation on employee performance in the Production department employees of PT. PCI Electronics International. Respondents are employees of the production department PT.PCI Electronics International. This study uses multiple regression analysis, where are these tools used to determine the extent of the effect of job training and work motivation on employee performance. The results of this study indicate that the variable partial job training and motivation has a positive and significant impact on employee performance. And simultaneous research shows that all independent variables have positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2003, AFTA (Asean Free Trade) telah diberlakukan secara bertahap di lingkup negara-negara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan

karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya

Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. PCI Elektronik International dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Sejalan dengan uraian di atas, PT PCI Elektronik International merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Bagian production adalah department yang berperan penting dalam perusahaan, karna department production merupakan tempat membuat atau memproduksi barang yang hasil jadinya akan di pasarkan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada bagian *production*. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di sajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International

yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International
2. Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International
3. Mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan bagian *production* pada PT. PCI Elektronik International

2. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan menurut Desler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2001) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian

motivasi menurut Handoko (1992) yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

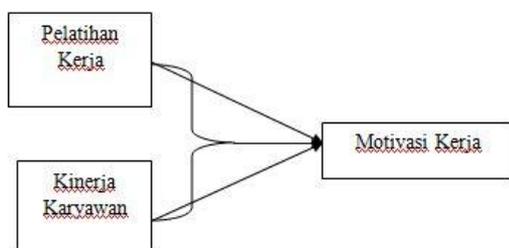
Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Dimas Rizky (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan Tambaksari Surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan keahlian pegawai dapat memperbaiki kinerjanya.

Pada penelitian terdahulu oleh Paulus Saweduling dengan judul Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud dengan hasil secara simultan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi Kerja bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif bersama sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, hubungan yang akan ditelaah adalah Pelatihan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), terhadap Kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT.PCI Elektronik Internationalk yang berjumlah 78orang.

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh di pengumpulan data dilakukan dengan menyeluruh(sensus) Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Gambar 2. Rumus Regresi Linear Berganda

Ket:

- a : Koefisien regresi konstan
- Y : Variabel dependen
- b 1 :Koefisien regresi independen pertama
- b 2 :Koefisien regresi independen kedua
- X1 :Variabel Independen pertama
- X2 :Variabel Independen kedua

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 51,3%. Reponden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 48,7%. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan responden laki-laki.

b. Usia

Dari data diatas diketahui bahwa responden yang berusia 18-25 Tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 38,5%. Responden yang berusia 26-33 Tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 30,8%. Dan responden dengan usia 34 – 41 Tahunsebanyak 24 orang

dengan persentase 30.8%. Dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada usia 18-25 tahun yaitu dengan jumlah 30 responden.

c. **Tingkat Pendidikan**

Dari data diatas diketahui bahwa responden yang berpendidikan berpendidikan SMA atau SMK sebanyak 34 orang dengan persentase 43,6%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%. Responden yang berpendidikan strata 1 sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%. Dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada tingkat pendidikan SMA yaitu dengan jumlah 34 responden.

d. **Status Pernikahan**

Dari data diatas diketahui bahwa responden yang menikah sebanyak 43 orang dengan persentase 55,1%. Responden yang belum menikah sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%. Dapat disimpulkan bahwa data responden yang paling banyak didapat pada status pernikahan yang sudah menikah dengan 43 responden.

e. **Lama Bekerja**

Dari data diatas diketahui bahwa responden yang lama bekerja selama 6 bulan sebanyak 33 orang dengan persentase 42.3%. Responden yang lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebanyak 38.5%. Responden yang lama bekerja >1 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%. Dapat disimpulkan bahwa data responden yang paling banyak didapat pada lama bekerja selama 6 bulan yaitu dengan jumlah 33 responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

a. Pelatihan Kerja (X₁)

Hasil pengolahan data menunjukkan rata-rata tertinggi ada pada indikator metode baru dengan nilai 3,27 artinya Pelatihan Kerja dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sedangkan yang terendah adalah menjalankan tugas 3,18. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pelatihan kerja diterima dengan baik dan berada di daerah positif.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Hasil pengolahan data menunjukkan rata-rata tertinggi ada pada indikator kesadaran diri dengan nilai 3,29 artinya karyawan selalu memiliki tanggung jawab dan selalu mentaati peraturan perusahaan dengan baik, sedangkan yang terendah adalah nilai 3,14 yaitu karyawan bekerja hanya untuk ememnuhi kebutuhan sehari-hari saja. Nilai tersebut menggambarkan motivasi kerja diterima dengan baik dan berada di daerah positif.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan rata-rata tertinggi ada pada indikator kerja sama artinya karyawan senang bekerja diperusahaan karna sesama karyawan saling bekerja sama dengan baik, sedangkan yang terendah adalah kehandalan. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan diterima dengan baik dan berada di daerah positif.

Hasil Uji Statistik Inferensia

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,814. Hal ini berarti 81,4% pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .902 ^a | .814 | .809 | 1.573 |

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Inferensial

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Variabel | Beta | t | Sig | Pengaruh |
|---------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|------------------------|
| Dependen | Independen | | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pelatihan Kerja (X ₁) | 0,569 | 9,286 | 0,000 | Positif dan Signifikan |
| | Motivasi Kerja (X ₂) | 0,352 | 8,441 | 0,000 | Positif dan Signifikan |
| Constant = 0,710 | | | | | |
| R Square = 0,814 | | | | | |
| Adjusted R Square = 0,809 | | | | t Tabel = | |
| | | | | 1,665 | |
| F Hitung = 164.409 | | | | f tabel = | |
| | | | | 3,12 | |

Koefisien regresi dari variabel toleransi akan resiko dan keberhasilan diri memiliki arah positif dan signifikan dalam pengaruh kinerja karyawan sedangkan variabel kebebasan memiliki arah positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk model persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -0,710 + 0,569X_1 + 0,352X_2$$

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t untuk Pelatihan Kerja diperoleh t hitung sebesar 9.286 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H₀ diterima dan H_a ditolak berarti Hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t untuk Motivasi Kerja di diperoleh t hitung sebesar 8.441 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H₀ diterima dan H_a ditolak berarti Hipotesis 2 di terima.

c. Hipotesis 3

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 164.409 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang berarti H_a diterima dan H₀ ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pelatihan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hipotesis 1 di atas menunjukkan bahwa H₁ diterima, yang berarti variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa metode baru memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga sejalan Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Rizky (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan Tambaksari Surabaya.

Berdasarkan hipotesis 2 di atas menunjukkan bahwa H₂ diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap minat berwirausaha. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa tanggung jawab menentukan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga sejalan oleh penelitian terdahulu yaitu oleh Paulus Saweduling dengan judul Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja

Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud Berdasarkan hipotesis 3 di atas menunjukkan bahwa H₃ diterima, yang berarti variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. Temuan penelitian ini juga sejalan oleh penelitian terdahulu yaitu oleh Ismenia Boe (2014) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Geri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.

Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.

Saran

Berdasarkan pada hasil dan pemaparan yang telah diuraikan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja, merupakan variabel yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan lebih serius mengelola variabel-variabel tersebut agar karyawan

dapat terus loyal terhadap perusahaan. Penelitian saat ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2 (1), 2303-341.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (10), 559-580.
- Cooper, D.R & P.S.Schindler. (2001). *Business Research Methods, 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta Index
- Elnaga, Dr A., Imran, A. (2003). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5 (4), 2222-1905.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, K (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 11 (2), 1693-7619.
- Handoko. Martin. 1992. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saweling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 1 (4), 582-595.
- Siagian, Sondang P. 1988. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan Kesebelas. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan keenam. Bandung, Indonesia; Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Sugiyono, Dr, Prof. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta