



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *URBAN SERVICE*
PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA)**

SKRIPSI

Dwi Octaliani

1502025074

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *URBAN SERVICE*
PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA)**

SKRIPSI

Dwi Octaliani

1502025074

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *URBAN SERVICE* PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA)”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2019



(Dwi Octaliani)

NIM 1502025074

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
URBAN SERVICE PT. ARYAN INDONESIA
(KIDZANIA JAKARTA)**


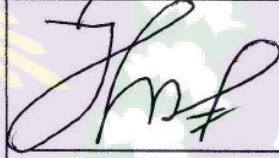
NAMA : **DWI OCTALIANI**

NIM : **1502025074**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

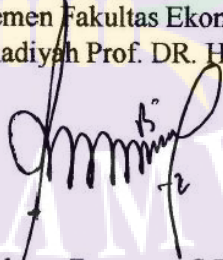
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu., M.Si	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *URBAN SERVICE* PT. ARYAN INDONESIA
(KIDZANIA JAKARTA)**

Yang disusun oleh :
Dwi Octaliani
1502025074

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 27 Agustus 2019

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. H. Andi Sessu., M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota :

(Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Octaliani
NIM : 1502025074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN URBAN SERVICE PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Dwi Octaliani)
1502025074

1502025074

ABSTRAKSI

Dwi Octaliani (1502025074)

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN URBAN SERVICE PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA).

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi dan Pelatihan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta), dengan jumlah populasi 155. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *sample slovin*, sehingga diperoleh sampel berjumlah 112 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pelatihan Kerja (X_2) dan variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,743 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) $R = 0,914$ berarti kedua variabel yaitu Motivasi dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval $(0,80- 1,00)$ dan positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,833 artinya penentu hubungan variabel independen Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 83,3% sedangkan sisanya sebesar 16,7% oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Motivasi (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $13,739 > 1,65895$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Pelatihan Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $5,296 > 1,65895$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $278,042 > F_{0.05} (3,08)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $Y = 0,382 + 0,661X_1 + 0,246X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 0.382 artinya jika Motivasi dan Pelatihan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0.382. Jika X_1 (Motivasi) dinaikan 1 score dan X_2 (Pelatihan kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 0.661 pada konstanta 0.382. Jika X_2 (Pelatihan kerja) dinaikan 1 score dan X_1 (Motivasi) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 0,246 pada konstanta 0.382.

ABSTRACT

Dwi Octaliani (1502025074)

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK TRAINING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES URBAN SERVICE PT. ARYAN INDONESIA (KIDZANIA JAKARTA).

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Motivation, Work Training, Employee Performance.

This study aims to determine the effect of Motivation and Work Training on Employee Performance.

In this study survey method was used. The variables used are Motivation and Work Training as independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study were urban service employees of PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta), with a population of 155. Sample selection techniques were carried out with Slovin samples, so that the sample was 112 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing the partial test hypothesis (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.

The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, no autocorrelation occurs so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

Partial correlation coefficient of Motivation variable (X_1) and employee performance variable (Y) of 0.891 with a significance level of $0,000 < 0.05$, it can be said that there is a very strong and significant positive relationship. Work

Training variable partial correlation coefficient (X_2) and employee performance variable (Y) of 0.743 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a very strong and significant positive relationship.

Analysis of multiple correlation coefficients is known that the multiple correlation coefficient (R) $R = 0.914$ means that the two variables namely Motivation and Work Training together have a very strong level of relationship (at intervals of (0.80-1.00) and positive towards employee performance.

Adjusted R^2 value of 0.833 means that the determinant of the relationship of independent variables Motivation and Work Training to the dependent variable of employee performance is 83.3% while the rest is 16.7% by other variables not examined in this study.

The results of the statistical test t variable namely Motivation (X_1) shows t count of $13.739 > 1.65895$, the significance level of $0.000 < 0.05$, the motivation partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the t -count variable, which is Job Training (X_2), shows t count of $5.296 > 1,65895$, the significance level is $0,000 < 0,05$, Work Training partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $278.042 > F 0.05 (3.08)$ with a significance level of $0,000 < 0,05$, so it can be interpreted that Motivation and Work Training simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.

The results of multiple linear regression models obtained are $Y = 0.382 + 0.661X_1 + 0.246X_2$. The constant value of 0.382 means that the motivation and work training are 0, then the employee's performance is 0.382. If X_1 (motivation) is increased by 1 score and X_2 (work training) remains or does not change, the performance will increase by 0.661 on constant 0.382, if X_2 (work training) increases by 1 score and X_1 (motivation) remains up 0.246 at constant 0.382.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Alm. Bapak Agus Sanwani dan Ibu Lilis Setianingsih selaku orang tua serta Richard Andreano selaku kakak yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Urban Service* PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

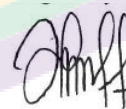
7. Bapak Dr. H. Andi Sessu, MSi selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Pahman Habibi, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ayah, Ibu dan Kakak yang selalu memberikan doa, dan semangat.
10. Keluarga Besar PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta).
11. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan jurnal, software SPSS serta tempat berdiskusi.
12. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, dan teman-teman Intensif Angkatan 2015 dan 2016 terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya, yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
13. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
14. Kepada Muhammad Rizky, Putri Ayu Kustantia dan Eka Medykawati yang selalu memberikan semangat dalam pembuatan skripsi.
15. Juara Foto Copy dan Karib Foto Copy yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis



(Dwi Octaliani)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Batasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	21
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	21
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	23

2.2.1.4	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	25
2.2.1.5	<i>Penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	26
2.2.1.6	<i>Pihak – Pihak yang Berwewenang dalam Penilaian Kinerja.....</i>	28
2.2.1.7	<i>Mengembangkan Program Penilaian Kinerja yang Efektif.....</i>	30
2.2.2	<i>Motivasi.....</i>	31
2.2.2.1	<i>Pengertian Motivasi.....</i>	31
2.2.2.2	<i>Teori-Teori Motivasi.....</i>	32
2.2.2.3	<i>Fungsi Motivasi.....</i>	45
2.2.2.4	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....</i>	45
2.2.2.5	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi.....</i>	47
2.2.3	<i>Pelatihan Kerja.....</i>	48
2.2.3.1	<i>Pengertian Pelatihan Kerja.....</i>	48
2.2.3.2	<i>Tujuan Pelatihan Kerja.....</i>	50
2.2.3.3	<i>Manfaat Pelatihan Kerja.....</i>	50
2.2.3.4	<i>Metode Pelatihan Kerja.....</i>	51
2.2.3.5	<i>Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja.....</i>	55
2.2.3.6	<i>Evaluasi Pelatihan.....</i>	56
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis.....</i>	56
2.3.1	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	57
2.3.2	<i>Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	57
2.3.3	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Pelatihan Kerja.....</i>	58
2.4	<i>Rumusan Hipotesis.....</i>	59
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodeologi Penelitian.....</i>	61
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel.....</i>	61
3.3	<i>Populasi dan Sampel.....</i>	64
3.3.1	<i>Populasi.....</i>	64
3.3.2	<i>Sampel.....</i>	64
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	66
3.4.1	<i>Tempat Penelitian.....</i>	66

3.4.2	<i>Waktu Penelitian</i>	66
3.4.3	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	66
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	67
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	67
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	67
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	69
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	69
3.5.3	<i>Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi</i>	70
3.5.3.1	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	70
3.5.3.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	71
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	72
3.5.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	74
3.5.6	<i>Uji Hipotesis</i>	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	79
4.1.1	<i>Sejarah PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta)</i>	79
4.1.2	<i>Profil Perusahaan</i>	84
4.1.3	<i>Visi Dan Misi Perusahaan</i>	86
4.1.4	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	87
4.1.5	<i>Uraian Jabatan PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta)</i>	88
4.2	Karakteristik Responden	90
4.3	Analisis Deskriptif Responden	94
4.3.1	<i>Motivasi (X_1)</i>	94
4.3.2	<i>Pelatihan Kerja (X_2)</i>	105
4.3.3	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	118
4.4	Uji Kualiditas Data	130
4.4.1	<i>Uji Validitas</i>	130
4.4.2	<i>Uji Reabilitas</i>	133
4.5	Uji Asumsi Klasik	133
4.5.1	<i>Uji Normalitas</i>	134
4.5.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	135

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	136
4.5.4 Uji Autokorelasi	137
4.6 Uji Korelasi.....	138
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	138
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	140
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	140
4.7 Pengujian Hipotesis	142
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	142
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	143
4.8. Analisis Regresi Linier Berganda	144
4.9 Pembahasan.....	145
4.9.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	145
4.9.2 Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	146
4.9.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	147
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	148
5.2 Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Pencapaian Target Pengunjung	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
3.	Operasional Variabel.....	63
4.	Skor Nilai Skala Likert.....	67
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	70
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	72
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	77
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	91
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	92
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	93
12.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar sesuai dengan target.....	94
13.	Saya selalu ingin berprestasi	95
14.	Saya selalu bekerja dengan baik agar ada peningkatan jabatan	96
15.	Atasan dan rekan kerja saya merupakan contoh untuk selalu semangat kerja.....	96
16.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan.....	97
17.	Saya bersemangat dalam mengetahui sesuatu ketika menyelesaikan tugas	98
18.	Saya selalu bekerja secara inisiatif dan kreatif	99
19.	Saya selalu melakukan inovasi dalam bekerja	99
20.	Atasan mendorong saya untuk kreatif dan inovatif untuk menghadapi kendala pekerjaan.....	100
21.	Saya bertanggungjawab atas tugas yang saya kerjakan	101
22.	Saya bertanggungjawab atas kesalahan yang saya kerjakan.....	102
23.	Saya siap menerima tanggungjawab yang lebih tinggi	102
24.	Indikator Motivasi (X ₁).....	103

25.	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	105
26.	Instruktur melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai ..	106
27.	Instruktur membantu kesulitan saya dalam memahami materi	107
28.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	107
29.	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	108
30.	Saya memiliki antusias yang tinggi untuk mengikuti pelatihan	109
31.	Materi yang disampaikan didukung oleh teknologi terbaru	110
32.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya kerjakan	110
33.	Materi yang disampaikan selalu terbaru	111
34.	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan mudah dipahami	112
35.	Metode pelatihan diterapkan secara sistematis	112
36.	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	113
37.	Pelatihan dilakukan di ruang khusus terpisah dari tempat kerja	114
38.	Peralatan pelatihan yang tersedia cukup	115
39.	Peralatan yang tersedia dalam kondisi yang baik	115
40.	Indikator Pelatihan Kerja (X ₂)	116
41.	Pekerjaan yang diberikan pemimpin dapat saya selesaikan tepat waktu	118
42.	Target kerja perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik	119
43.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang ditargetkan	119
44.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan lebih baik	120
45.	Saya selalu mengerjakan tugas perusahaan secara teliti	121
46.	Saya sangat disiplin dalam bekerja	121
47.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan ..	122
48.	Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan	123
49.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan rapih	123
50.	Saya selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	124
51.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	125
52.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	125

53.	Saya dapat bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan.....	126
54.	Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	127
55.	Saya selalu menerima kritik dan saran dari rekan kerja.....	127
56.	Indikator Kinerja Karyawan.....	128
57.	Uji Validitas Motivasi	131
58.	Uji Validitas Pelatihan Kerja	131
59.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	132
60.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Pelatihan Kerja dan Kinerja.....	133
61.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	134
62.	Uji Multikolinieritas.....	136
63.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	136
64.	Hasil Uji Autokorelasi.....	138
65.	Hasil Uji Korelasi Pearson	139
66.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	140
67.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$).....	141
68.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	142
69.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	143
70.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	144

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Berbagai Pihak Menilai Kinerja Karyawan	29
2.	Hierarki Kebutuhan Maslow	34
3.	Teori Dua Faktor Herzberg	36
4.	Teori McClelland	37
5.	Unsur-Unsur Utama dari Teori Harapan.....	40
6.	Hipotesis Penelitian.....	59
7.	Struktur Organisasi PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta).....	87
8.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	135
9.	<i>Scatterplot</i>	137

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/24
2.	Foto Penyerahan Penyebaran Kuesioner.....	6/24
3.	Data Kuesioner.....	7/24
4.	Tabel r (df = 90-120).....	13/24
5.	Tabel t (df =81-120).....	14/24
6.	Tabel f (91-115)	15/24
7.	Tabel <i>Durbin Watson</i> (90-120)	16/24
8.	Output Data SPSS	17/24
9.	Surat Tugas.....	22/24
10.	Lembar Konsultasi Pembimbing I	23/24
11.	Lembar Konsultasi Pembimbing II	24/24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak positif dalam suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi untuk penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya Yani (2012:1).

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki

setiap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki organisasi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, organisasi tersebut harus mempunyai SDM yang handal. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi memandang pekerjaan sebagai beban. SDM yang memandang pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah (Sutrisno, 2012:2). Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi adalah pegawai yang tidak memandang pekerjaannya sebagai beban.

Pihak manajemen seringkali menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan pelatihan, yang tentunya dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011:34) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika perusahaan memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan, maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya, maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Widodo 2015:112). Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah hal yang dapat diamati tetapi dapat disimpulkan melalui perilaku yang tampak. Motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Dalam dunia kerja motivasi harus dimiliki oleh semua pihak baik para bawahan maupun atasan. Keberadaan motivasi dirasa penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Dengan adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan diharapkan mampu mengerjakan

tugasnya dengan baik sehingga diharapkan atasan dapat memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong kearah performa kinerja yang maksimal. Bawahan sebagai level pekerja *staff* membutuhkan dorongan semangat dari atasannya. Dorongan itu bisa berupa pelatihan kerja, perlakuan yang baik, fasilitas, bonus, hingga penempatan posisi kerja.

Motivasi dalam tempat kerja dapat muncul dikarenakan karyawan memotivasi diri sendiri untuk mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang di dapat memenuhi kebutuhan mereka. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaanya, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan.

Untuk menciptakan tingkat kinerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi dan pelatihan karyawan pada perusahaan. Faktor pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari tingkat bawah sampai tingkat atas sehingga menciptakan tata tertib yang baik di organisasi.

Penelitian ini menggunakan objek penelitian di PT Aryan Indonesia atau biasa dikenal dengan kidzania jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa asal Meksiko yang menyajikan konsep bermain sambil belajar bagi anak-anak usia taman kanak-kanak sampai sekolah dasar. Dengan konsep replika kota dalam

ukuran anak-anak, pusat rekreasi ini memiliki jalan raya, bangunan, ritel juga berbagai kendaraan yang berjalan di sekeliling kota. Kidzania Jakarta adalah waralaba pertama di Asia Tenggara dan kedua Meksiko setelah Jepang. Kidzania Jakarta didirikan pada bulan November 2007, yang dimana karyawan PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta) memiliki berbagai macam jabatan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing terhadap pekerjaannya dan juga memiliki jam tugas yang berbeda-beda. Berkaitan dengan persoalan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian ini di divisi *urban service* PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta).

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui kegiatan survei dan wawancara dengan salah satu karyawan Divisi *Human Resources Development* (HRD) yang berwenang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta beberapa karyawan *urban service* untuk mengetahui permasalahan mengenai kinerja karyawan *urban service* pada PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta). Di dalam kegiatan wawancara yang peneliti lakukan, terdapat permasalahan yang ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak tercapainya target pengunjung serta rendahnya penilaian kinerja karyawan. Berikut pencapaian target pengunjung PT. Aryan Indonesia pada tahun 2016-2018 :

Tabel 1
Pencapaian Target Pengunjung

Tahun	Kategori	Toodler (2-3 tahun)	Anak (4-16 tahun)	Dewasa (+16 tahun)
2016	Target	500	1800	900
	Pencapaian	410	1924	1158
	Persentase	82%	106%	128%
2017	Target	600	1900	1000
	Pencapaian	572	1862	917

(lanjutan)

Tabel 1

	Persentase	95%	98%	92%
2018	Target	700	2000	1100
	Pencapaian	586	1793	880
	Persentase	84%	89%	80%

Sumber : PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta) 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat pencapaian target pengunjung dari tahun 2016 sampai 2018 mengalami penurunan setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2016 pada kategori anak dan dewasa target tercapai, namun terjadi penurunan pada tahun 2017 pada kategori anak dan dewasa, dan pada tahun 2018 terjadi penurunan kembali pada semua kategori.

Dalam hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya target perusahaan yang terus meningkat tetapi tidak ada peningkatan bonus untuk karyawan, sehingga motivasi karyawan menurun dan juga hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan kerja dalam kepuasan konsumen agar konsumen tetap tertarik untuk terus berkunjung.

Sehubungan dengan fenomena dan teori diatas pada PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta) yang membuat penulis juga tertarik untuk meneliti hal tersebut. Pertimbangan-pertimbangan inilah yang mendorong penulis untuk memfokuskan seberapa besar pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Urban Service* PT. Aryan Indonesia (Kidzania Jakarta).

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini pembatasan masalah adalah motivasi dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas atau eksogen, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau endogen pada PT. Aryan Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan kerja PT. Aryan Indonesia.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *urban service*.
- 2) Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *urban service* PT. Aryan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinyi, Pamela. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058, Vol. 5, No. 2
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediatera.
- Ansofino, dkk. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2012). *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Diyastini, Dwi Ayu. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proyek Pada PT Adhi Karya Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Edwin B. Flippo, 2014. *Personel Management (Manajemen Personalia) edisi VII Jilid II*. Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.
- Hani, T. Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta
- Imran (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pesantren Terpadu Serambi Mekkah.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julianry, Anriza. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Institut Pertanian Bogor.
- Juliansyah Noor. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Khan, Muhammad. (2017). *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*. International Islamic University.
- Lestari, Lita. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Lubis, Khairul. (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan (Persero) Medan*. Universitas sumatera utara medan.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*.2011. Medan : University Gadjah Mada Press.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi edisi keempat*. Jakarta : Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2013. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Purwanto. 2014. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3*. Jakarta: PT Rajawali press
- Robbins & Judge (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Ed.16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Meirizka.(2015). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Di Auto 2000 Indramayu*. Universitas Wilalodra Indramayu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Theodora, Olivia. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Uhamka.
- Uju, Muogbo. (2013). *The Influence of Motivation on Employees Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Anambra State University Igbariam Campus.
- Utari, Debby. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kelapa sawit sungai dua rokan hilir*. Universitas Riau.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

