

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAYA DINAMIKA SEMESTA JAKARTA PUSAT

Fitria Sumi Rahmawati¹, Melda Wiguna²
Universitas Pamulang

Correspondence		
Email: Frahma239@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 6 Agustus 2024	Accepted 12 Agustus 2024	Published 13 Agustus 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daya Dinamika Semesta Jakarta Pusat. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta, hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,555 + 0,402 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,599 (sedang/ cukup kuat). Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 35,9%. Nilai t hitung 6,221 > t tabel 1,667 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta, hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,341 + 0,610 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,712 (kuat). Nilai koefisien determinasi *R Square* 50,6%. Nilai t hitung 8,414 > t tabel 1,667 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daya Dinamika Semesta Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 14,502 + 0,227X_1 + 0,473X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,712 (kuat). Nilai koefisien determinasi *R Square* 59,6%. Nilai F hitung 50,097 > F tabel 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Peelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training and work motivation on the performance of PT. Daya Dinamika Semesta employees. The research methodology used uses quantitative methods. The number of samples in this study was 71 respondents using a saturated sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: there is an influence of training on the performance of PT employees. The Dynamic Power of the Universe, this is proven by the simple linear regression equation $Y = 25.555 + 0.402 X_1$. The correlation value is 0.599 (medium/quite strong). The R Square coefficient of determination value is 35.9%. The calculated t value is 6.221 > t table 1.667 with a significance of 0.000 < 0.05. There is an influence of work motivation on the performance of PT employees. The Dynamic Power of the Universe, this is proven by the simple linear regression equation $Y = 18.341 + 0.610 X_2$. The correlation value is 0.712 (strong). The coefficient of determination R Square value is 50.6%. The calculated t value is 8.414 > t table 1.669 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously there is an influence of training and work motivation on the performance of PT employees. The Dynamic Power of the Universe, this can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 14.502 + 0.227X_1 + 0.473X_2$. The correlation value is 0.712 (strong). The coefficient of determination R Square value is 59.6%. The calculated F value is 50.097 > F table 3.13 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) secara global saat ini menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, perubahan demografi, dan dinamika ekonomi. Teknologi digital telah mengubah cara kerja, memungkinkan kolaborasi lintas negara dan meningkatkan kebutuhan akan keterampilan teknis yang tinggi. Di sisi lain, globalisasi telah mendorong mobilitas tenaga kerja, menciptakan pasar kerja yang lebih beragam dan kompetitif. Perusahaan kini lebih fokus pada pengembangan keterampilan yang adaptif, fleksibilitas, dan inovasi untuk tetap relevan di pasar global. Selain itu, isu-isu seperti keberagaman, inklusi, dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting dalam strategi manajemen SDM. Secara keseluruhan, SDM global saat ini ditandai oleh kebutuhan untuk terus beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks. Departemen sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan bagian integral dari bisnis atau institusi lainnya. Menurut M.T.E. Hariandja berpendapat dalam Ajabar (2020) bahwa SDM merupakan faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, diluar modal komersial. Oleh karenanya SDM perlu untuk dikelola sebaik mungkin agar efektifitas dan efisiensi usaha dalam organisasi semakin meningkat.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting dalam dunia komersial yang sangat kompetitif di era globalisasi ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen yang baik sama pentingnya dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul. Memiliki karyawan berkaliber tinggi dan dapat dipercaya sangat penting bagi perusahaan mana pun yang ingin tetap kompetitif di pasar kerja saat ini.

Tuhumena (2017:2125) mengatakan “Sumber daya yang baik dan berkualitas, serta kinerja staf yang kuat, sangat penting bagi perusahaan untuk menang dalam era persaingan global ini. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain pelatihan dan motivasi kerja.”

Kemampuan suatu perusahaan untuk berfungsi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, meskipun tidak semua bisnis mempunyai akses terhadap teknologi mutakhir, karena jika tidak adanya keberadaan karyawan maka operasional perusahaan tidak akan bisa berjalan. Dengan hadirnya peralatan dan teknologi, selain itu, akan ada kebutuhan yang lebih besar akan pekerja terampil, khususnya di industri operasional. Oleh karena itu, dunia usaha harus berinvestasi dalam pelatihan bagi stafnya sehingga mereka dapat memahami dan menyelesaikan semua tugas.

Menurut Rahmi Hermawati, dkk (2021), “perusahaan memberikan pelatihan atau training kepada karyawan agar meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.” Jika pelatihan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, serta hasilnya langsung diaplikasikan dalam pekerjaan dengan dorongan untuk berprestasi demi kemajuan pribadi, maka tujuan kinerja organisasi dan perusahaan akan terpenuhi.

Meningkatkan produktifitas dalam kinerja dapat menghasilkan sesuatu yang baik untuk perusahaan yang membuat perusahaan merasa puas dan mendapatkan provit lebih banyak. Dunia usaha dapat bertahan lebih lama dalam persaingan di era globalisasi ini dengan dukungan pelatihan dan pendidikan.

Inspirasi tempat kerja adalah aspek lain yang mempengaruhi produktivitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi. Tanggung jawab ada pada pemberi kerja dan supervisor untuk menginspirasi staf mereka agar menerapkan *A-game* mereka ke tempat kerja setiap hari dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Rizky Nur Adha (2019:52) menyatakan “Sumber utama motivasi seseorang untuk bekerja adalah dorongan intrinsiknya sendiri untuk melakukannya”. Dalam diri seorang karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja, dan motivasi tersebut biasanya didapat dari hubungan personal antar karyawan, rasa aman dan nyaman pada suasana kerja, apresiasi atas prestasi, pelatihan dan pendidikan, serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya.

Menurut Rini Astuti, dkk (2021), mengatakan motivasi membuat karyawan bersikap positif terhadap tujuan perusahaan, sementara kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi mereka, baik dari segi kemauan maupun kemampuan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Daya Dinamika Semesta berdiri pada tahun 2008 di Ibu kota Jakarta, dengan berdirinya perusahaan di ibukota ini maka persaingan akan semakin ketat yang mengharuskan perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten dan bermotivasi tinggi untuk terus berkarya di perusahaan. PT. Daya Dinamika Semesta adalah perusahaan yang memfokuskan pelayanan di bidang **Business Process Outsourcing** atau **BPO**, beserta dengan bidang-bidang yang terkait dengan pelayanan tersebut.

Pemrosesan informasi, input data, pemindaian dan pencitraan dokumen, jaminan kualitas, dan pemantauan panggilan (untuk telemarketing dan pusat panggilan) adalah beberapa layanan utama yang ditawarkan.

Sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* terutama pada bidang pelayanan publik seperti *call center*, Tingkat kepuasan yang dirasakan klien merupakan salah satu indikator keberhasilan pekerjaan, termasuk tingkat kepuasan pelanggan, kemudahan komunikasi, dan pemecahan masalah yang efisien, serta produktivitas karyawan, seperti jumlah panggilan yang dilakukan atau aktivitas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berimbas kepada kepuasan pemakai jasa *outsourcing*.

Kinerja yang baik dari para pekerja juga mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan organisasi, PT. Daya Dinamika Semesta terus berupaya meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Selain itu, pekerja produktif juga akan memberikan manfaat bagi bisnis, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dampak-dampak ini dapat meningkatkan nilai perusahaan dimata konsumen dan pemangku kepentingan.

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra Survey Pelatihan Kerja Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah responden	Cumulative percent
		Ya/Sudah	Tidak/Belum		
1.	Perusahaan sudah memberikan pelatihan rutin setiap tahun	63,6%	36,4%	22	100%
2.	Materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	86,4%	13,6%	22	100%
3.	Instruktur/pelatih memiliki pengetahuan yang	54,5%	45,5%	22	100%

	tinggi tentang materi pelatihan				
4.	Metode peatihan sudah efektif	72,2%	27,3%	22	100%
5.	Sarana dan fasiitas peatihan sudah memadai	66,7%	33,3%	22	100%

Sumber: Karyawan PT Daya Dinamika Semesta, 2024

Sebelum menempatkan SDM di lapangan, PT Daya Dinamika Semesta yang bergerak sebagai penyedia jasa outsourcing call center, melakukan pelatihan pratersediaan, pendampingan, dan penilaian kerja. Tujuannya agar para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan profesional di *contact center* dengan mengikuti protokol dan jadwal yang telah ditetapkan oleh manajemen tingkat atas. Sayangnya, meski telah dilaksanakan program pelatihan dan pendampingan, tingkat kinerja di lapangan belum sesuai harapan. Berdasarkan data pra-survei, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan hanya diperuntukkan bagi karyawan yang dipekerjakan untuk tugas tertentu, dan pelatihan tahunan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak dilaksanakan. Hal ini mungkin menjadi alasan mengapa para karyawan ini tidak bekerja secara normal dan maksimal. Dari data tersebut sebanyak 36,4% responden menjawab bahwa perusahaan tidak/belum memberikan pelatihan secara rutin untuk karyawan dan 45,5% responden menjawab tidak/belum memadainya pengetahuan instruktur pelatihan tentang materi pelatihan yang dibutuhkan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaannya, oleh karena itu penting bagi organisasi mana pun untuk memberikan motivasi kepada mereka. Setiap orang dapat menggunakan lebih banyak motivasi dalam hidup mereka, terutama karyawan, karena memberikan dorongan untuk mencapai hasil yang optimal, bahkan melebihi harapan kemampuan pribadi.

Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan seringkali tidak terselesaikan karena sebagian pekerja tidak serius dengan pekerjaannya. Seperti adanya pasien komplain terkait pelayanan rumah sakit yang harusnya dapat bantu diselesaikan oleh karyawan PT. Daya Dinamika Semesta tetapi tidak dibantu sama sekali dan hanya menerima komplain tanpa penyelesaian masalah. Karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta diharapkan memiliki sikap yang menyenangkan setiap saat dan mematuhi semua kebijakan di tempat kerja. Namun pada praktiknya, ada sejumlah pekerja yang menunjukkan sikap negatif, seperti kurang menyenangkan saat membantu klien.

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden	Cumulative percent
		Ya/Sudah	Tidak/Belum		
1.	Perusahaan telah memberikan kebutuhan fisiologis kepada karyawan	50%	50%	22	100%

2.	Perusahaan telah memberikan rasa aman kepada karyawan	77,3%	22,7%	22	100%
3.	Perusahaan telah memenuhi kebutuhan sosial para karyawan	85,7%	14,3%	22	100%
4.	Perusahaan telah memberikan apresiasi dan penghargaan atas pencapaian karyawan	31,8%	68,2%	22	100%
5.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional kepada karyawan	36,4%	63,6%	22	100%

Sumber : *Karyawan PT Daya Dinamika Semesta, 2024*

Berdasarkan hasil observasi pra survey sederhana kepada beberapa karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta, peneliti memperoleh motivasi kerja pada setiap karyawan masih kurang karena tidak adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian baik karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data pra survey yang penulis peroleh yaitu sekitar 68,2% responden memilih tidak/belum perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pencapaian baik setiap karyawan, ini salah satu penyebab adanya penurunan kualitas kerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta.

Menurut Hersey and Blanchard yang dikutip oleh Nasrullah Nursam (2017: 169) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari gabungan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan keterampilan tertentu. Namun, kesediaan dan keterampilan saja tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.”

Kesuksesan bergantung pada dua faktor yakni dorongan intrinsik dan bakat bawaan. Kombinasi keinginan dan kompetensi diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan tertentu. Ketidakjelasan tugas yang ada dan pelaksanaannya membuat keinginan dan kompetensi individu menjadi tidak efektif, hal ini menunjukkan adanya isu yang menghambat kinerja karyawan tidak mencapai titik optimal.

Tabel 1. 3
Data Panggilan Terjawab PT. Daya Dinamika Semesta
Tahun 2021 Sampai 2023

Penempatan Karyawan	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
SHLV	100%	81,39%	100%	78,39%	100%	71,92%
SHKJ	100%	80,18%	100%	81,84%	100%	79,82%
MRCCC	100%	81,79%	100%	71,82%	100%	77,11%
Eka Hospital	100%	91%	100%	91%	100%	91%

Premier Hospitals	100%	84,24%	100%	85,23%	100%	84,99%
-------------------	------	--------	------	--------	------	--------

Sumber : PT. Daya Dinamika Semesta

Dari data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih banyak telfon yang sengaja di tinggalkan atau tidak ter jawab oleh karyawan PT Daya Dinamika Semesta, dan setiap tahun nya selalu mengalami penurunan dari target yang sudah di tetapkan. Seperti yang dilihat pada tahun 2021 di penempatan karyawan SHLV realisasi telfon ter jawab sebanyak 81,39% dan pada tahun 2022 realisasi telfon ter jawab sebanyak 78,39%, begitu pula pada tahun 2023 realisasi telfon ter jawab sebanyak 71,92%. Dari data tersebut jelas terlihat bahwa setiap tahun mengalami penurunan jumlah telfon yang ter jawab oleh karyawan. Dan begitupun di tempat penempatan karyawan lain nya mengalami penurunan jumlah telfon ter jawab.

Tabel 1. 4
Data Kinerja Karyawan PT. Daya Dinamika Semesta
Tahun 2021 Sampai 2023

Tahun	Unit Kerja	Greeting	Smile Voice	Penyebutan nama penelpon (Min 3 kali)	Problem Solving	Closing	Rata-rata
2021	SHLV	97,31%	58,12%	64,54%	61,01%	96,76%	76%
	SHKJ	89,99%	50,98%	80,78%	40,89%	91,21%	71%
	MRCCC	95,21%	40,89%	70,88%	56,54%	90,74%	71%
	EKA HOSPITALS	97,21%	93,88%	96,21%	67,88%	99,12%	91%
	PREMIER HOSPITALS	98,71%	92,45%	89,61%	88,12%	98,81%	94%
2022	SHLV	98,12%	53,76%	62,22%	52,23%	98,32%	73%
	SHKJ	87,92%	51,76%	78,21%	40,79%	89,88%	70%
	MRCCC	90,77%	35,78%	64,33%	54,21%	89,21%	67%
	EKA HOSPITALS	94,98%	90,21%	92,34%	65,90%	95,65%	88%
	PREMIER HOSPITALS	90,67%	89,54%	87,21%	81,21%	96,32%	89%
2023	SHLV	95,21%	48,21%	67,87%	42,41%	93,21%	69%
	SHKJ	84,31%	42,22%	65,21%	32,98%	91,23%	63%
	MRCCC	87,89%	35,02%	60,21%	52,21%	82,21%	64%
	EKA HOSPITALS	89,99%	85,01%	72,51%	63,21%	91,22%	80%
	PREMIER HOSPITALS	84,27%	79,23%	80,22%	73,22%	81,08%	80%

Sumber : PT. Daya Dinamika Semesta

Data kinerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta dilakukan oleh dua pihak, yaitu supervisor dari perusahaan penyedia jasa dan pengguna jasa *call center*. Hasil kinerja ini masih

belum optimal, yang terlihat dari data pada tabel 1.3 panggilan yang tidak ter jawab yang masih jauh dari target yang ditetapkan dan adanya penurunan signifikan dalam kinerja karyawan seperti yang terlihat dalam tabel 1.4. Hal ini menunjukkan adanya isu yang menghambat kinerja karyawan mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan hal-hal di atas, tampaknya pelatihan dan motivasi kerja merupakan isu krusial yang memerlukan perhatian besar jika kita ingin melihat peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji bagaimana PT. Diperlukan perubahan kinerja pekerja Daya Dinamika Semesta sebagai respons terhadap pelatihan kerja dan motivasi intrinsik (studi pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* PT.Daya Dinamika Semesta).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian ini maka peneliti bisa mengetahui pengaruh antara variabel independent (variabel yang mempengaruhi) yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen (yang mempengaruhi) yaitu kinerja karyawan (Y). Sugiyono (2018:13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan *positivistic* atau data konkrit, data penelitian yang berupa angka yang akan diukur dengan menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungannya, berkaitan dengan masalah yang diuji agar mendapatkan suatu kesimpulan.

Sugiyono (2022:8) juga mengatakan bahwa metode penelitian ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data pada instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan.

Singkatnya, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk numerik, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Penelitian kuantitatif ini sering digunakan untuk mengukur hubungan antara variable, menguji hipotesis, dan menyediakan data yang dapat diukur dengan objektif.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena sangat sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena yang serta hubungannya terhadap pengaruh antar variable.

Tempat dan waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Daya Dinamika Semesta yang berlokasi di Gedung Arva Jl. R.P. Soeroso No 40. Menteng, Jakarta Pusat 10350.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 dan direncanakan sampai dengan bulan Maret 2024, hingga terpenuhi semua data penelitian dibutuhkan dalam penelitian, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Rencana Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	2023-2024					
		Nov	Des	Jan	Feb-Mei	Juni	Juli

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey/ observasi	■																							
2.	Penyusunan Proposal Skripsi			■																					
3.	Seminar Proposal				■																				
4.	Revisi dan ACC Proposal					■																			
5.	Bimbingan Skripsi									■				■				■				■			
6.	Pembuatan Kuisisioner											■													
7.	Penyebaran kuisisioner												■												
8.	Analisis Kuisisioner															■									
9.	Sidang Skripsi																								■

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Operasional Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang diteliti, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (Independen) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun menurut sugiyono (2022:39) penjelasan tentang variabel independent dan dependen:

Variabel Independen (X)

Variabel independent biasa disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia biasa disebut variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2022:39), variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh atau merupakan penyebab terjadinya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu pelatihan sebagai (X1) dan motivasi kerja sebagai (X2).

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia seruing disebut sebagai variabel terikat.

Menurut sugiyono (2022:39) variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 2

Alternatif Jawaban dan Nilai Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
---------------------------	-------------

SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
RG : Ragu-ragu	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2022:94)

Tabel 3. 3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Kuesiner	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	1. Materi yang dibutuhkan	1,2	Likert
	2. Metode yang digunakan	3,4,5	
	3. Kemampuan Instruktur	6,7	
	4. Sesi masa pelatihan	8,9	
	5. Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan	10	
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	1,2	Likert
	2. Kebutuhan rasa aman	3,4,5	
	3. Kebutuhan sosial	6,7	
	4. Kebutuhan penghargaan	8,9	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	10	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas dan kualitas pekerjaan	1,2	Likert
	2. Ketekunan dan daya tahan kerja	3	
	3. Disiplin	4,5	
	4. Kerja tim	6,7	
	5. Tanggung jawab	8,9	
	6. Inisiatif	10	

Sumber : Data Olah penullis, 2024

Populasi dan Sampel

Polulasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Daya Dinamika Semesta. Sugiyono (2022:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada PT. Daya Dinamika Semesta adalah 71 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sample menggunakan teknik sampel *non probability sampling* yaitu sample semua jumlah populasi dijadikan sample yaitu sebanyak 71 orang

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian salah satunya adalah kualitas teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Data sekunder

Menurut Sari & Jefri (2019) data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini yang termasuk data sekunder atau data tidak langsung adalah data abandoned call dan penilaian SOP yang menurun yang menjadi data kinerja pada PT Daya Dinamika Semesta. Data tersebut penulis dapatkan dari database perusahaan yang sudah mendapat izin perusahaan untuk mengakses data base tersebut.

Data primer

Menurut Sari & Jefri (2019) data primer merupakan data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data pra survey yang menjadi data pelatihan dan motivasi kerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:147) mengatakan “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain nya terkumpul”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruhnya serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Daya Dinamika Semesta atau yang biasa di singkat PT.DDS berdiri sejak tahun 2007 yang di dirikan di pusat kota Jakarta Pusat. Perusahaan ini bergerak dibidang BPO (*Business Process Outsourcing*).

Service utama yang diberikan adalah *outsourcing* (alih daya) untuk *data entry, document scanning / imaging, quality assurance, call monitoring (telemarketing / call centre)*.

Namun saat ini perusahaan sedang memfokuskan kerja sama dengan 5 rumah sakit yang ada di Ibu Kota dengan total karyawan sebanyak 71 orang untuk jasa Call Centre. PT. Daya Dinamika Semesta

Beberapa perusahaan yang bekerja sama diantaranya :

Tabel 4. 1
Data perusahaan kerja sama

Perusahaan kerja sama	Jumlah Karyawan
Siloam Hospitals Lippo Villlage	8 orang
Siloam Hospitals Kebun Jeruk	8 orang
Siloam Hospitals Semanggi	8 orang
RS Premier Bintaro	20 orang
Eka Hospitals	27 orang

Sumber: PT. Daya Dinamika Semesta

Visi dan Misi Perusahaan

- Visi : Menjadi perusahaan *outsourcing* terpercaya dengan komitmen pelayanan yang fokus pada pelanggan dan patner bisnisnya.
- Misi : Dikenal sebagai perusahaan yang paling progresif dalam pengembangan proses *outsourcing* dengan Solusi yang saling menguntungkan serta melibatkan Paduan yang tepat guna antara proses kerja, biaya, tenaga kerja dan teknologi.

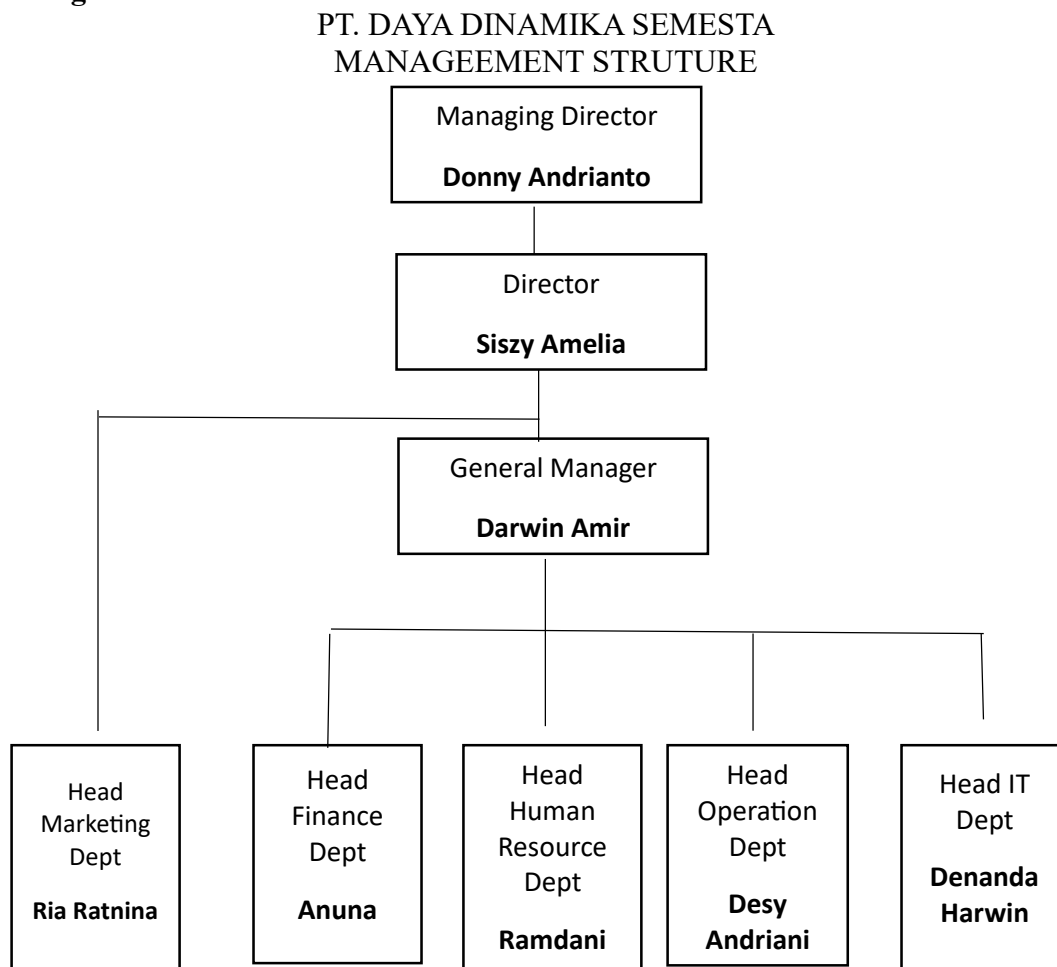
Logo Perusahaan



Sumber : <https://dds.co.id/id/contactus.php>

Gambar 4. 1
Logo perusahaan

Struktur Organisasi



Sumber : PT. Daya Dinamika Semesta

Gambar 4. 2
Struktur organisasi perusahaan

Uraian tugas dan tanggung jawab :

1. Managing Director : Memutuskan dan menentukan peraturan dalam perusahaan dan bertanggung jawab dalam memimpin dan mengelola perusahaan.
2. Director : Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau di pertahankan.
3. General Manager : Mengawasi manajer dibawahnya , meningkatkan sistem kerja perusahaan, hingga memikirkan biaya operasional perusahaan.
4. Head Marketing : Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah di susun.
5. Head Finance : Menyusun perencanaan keuangan perusahaan dan mengoperasikan kebutuhan keuangan perusahaan.
6. Head Human Resource : Menerapkan kebijakan, peraturan, dan strategi perusahaan untuk karyawan, hingga menjaga hubungan baik antar karyawan dengan perusahaan.
7. Head Operation : Bertanggung jawab untuk mengawasi operasional harian dan memastikan fungsi proses bisnis.
8. Head IT Dept : Bertanggung jawab dalam pengembangan system jaringan, peningkatan dan evaluasi terhadap bjek computer, instalasi, dan software.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

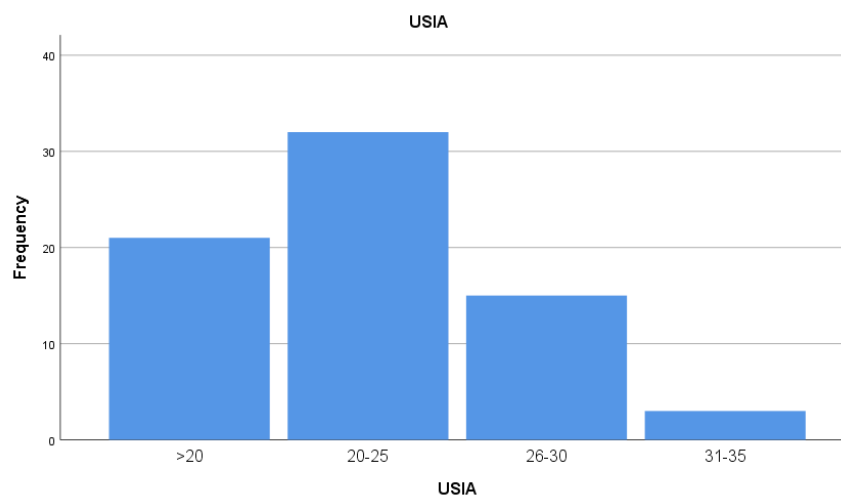
1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut ini adalah data tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 2
Karakteristik Respdn Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
>20 tahun	21	29,6%
20-25 tahun	32	45,1%
26-30 tahun	15	21,1%
31-35 tahun	3	4,2%

Sumber: Output SPSS 25, 2024



Sumber : Output SPSS 25, 2024

Gambar 4. 3**Diagram Responden Berdasarkan Usia**

Data menunjukkan terdapat 21 responden berusia di bawah 20 tahun, 32 responden berusia antara 20 hingga 25 tahun, 15 responden berusia antara 26 hingga 30 tahun, dan 3 responden berusia antara 31 hingga 35 tahun.

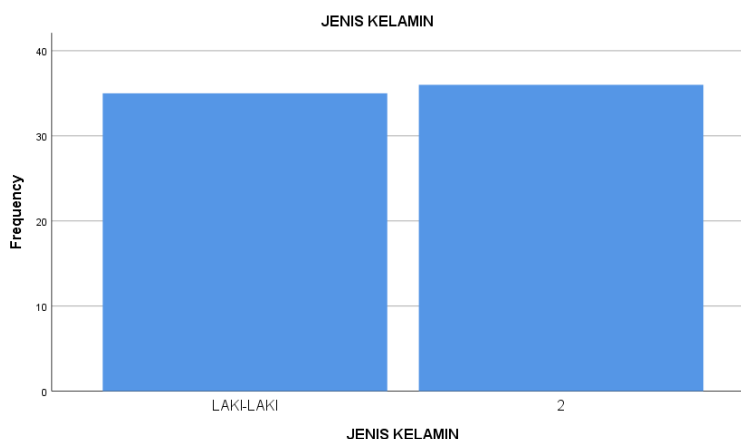
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini adalah data tabel dan diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	35	49,3%
Perempuan	36	50,7%

Sumber : Output SPSS 25, 2024



Sumber : Otput SPSS 25, 2024

Gambar 4. 4**Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari data diatas terlihat jelas bahwa ada 35 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan ada 36 responden yang berjenis kelamin Perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

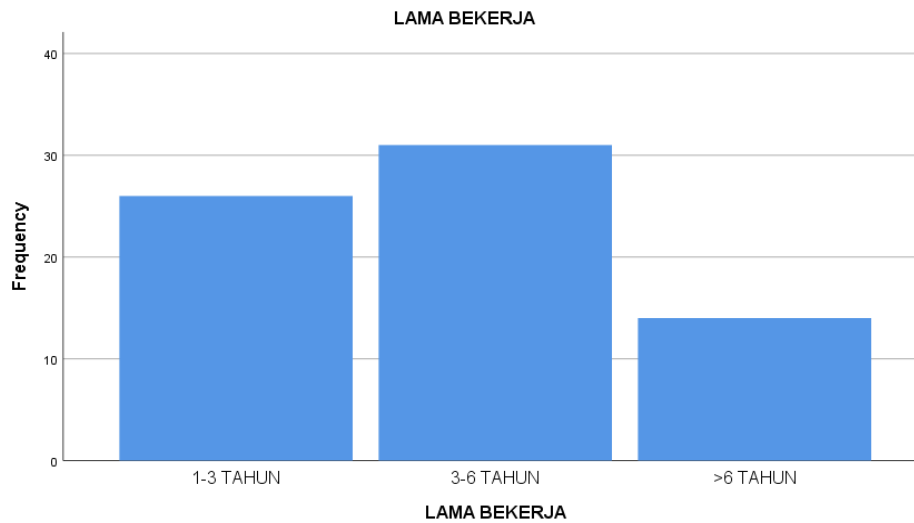
Berikut ini adalah data tabel dan diagram karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	26	36,6%
3-4 Tahun	31	43,7%
>6 Tahun	14	19,7%

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Sumber : Output SPSS 25, 2024



Gambar 4.5

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data di atas menunjukkan sekitar 26 orang telah bekerja di perusahaan tersebut selama satu hingga tiga tahun, ada 31 orang karyawan yang sudah bekerja selama kurun waktu 3-4 tahun, dan ada sekitar 14 orang karyawan yang sudah bekerja selama kurun waktu >6 tahun

Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan

Berikut dibawah ini adalah data tabel dan diagram karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

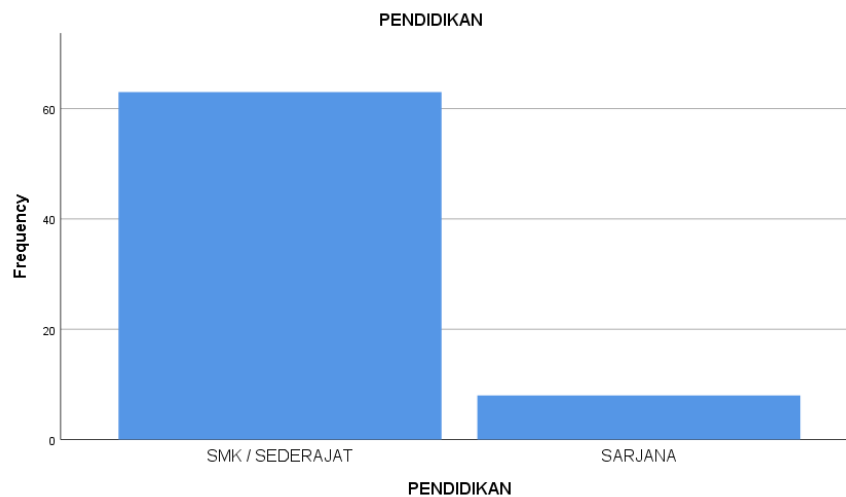
Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMK / Sederajat	63	88,7%
Sarjana	8	11,3%

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Sumber : Output SPSS 25, 2024



Gambar 4. 6

Diagram Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Statistik di atas menunjukkan bahwa 63 responden (atau sekitar 88,7% angkatan kerja) telah menyelesaikan sekolah kejuruan atau sederajat, dan 8 responden (atau sekitar 11,3% angkatan kerja) memiliki gelar sarjana.

Analisis Deskriptif Penelitian atau Jawaban Responden

Pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja dalam pekerjaan (Y) merupakan faktor-faktor yang digunakan peneliti di sini. Variabel penelitian merupakan faktor-faktor yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk merangkum temuan suatu penelitian.

Berikut adalah interpretasi kriteria rentang skala interval yang digunakan penulis :

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai konstanta sebesar 25,555. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) diabaikan atau tidak ada, kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada level 25,555 poin. Dengan kata lain, meskipun tanpa adanya pelatihan, kinerja dasar karyawan berada pada titik tersebut.

Selanjutnya, nilai koefisien pelatihan (X1) yang sebesar 0,402 menunjukkan bahwa jika motivasi (X2) tetap konstan, setiap peningkatan satu unit pada variabel pelatihan (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 poin. Ini berarti pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak besar.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dinilai cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,599. Korelasi ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang sedang antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan pelatihan biasanya diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi *R Square* yang sebesar 0,359 mengindikasikan bahwa pelatihan (X1) memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap variasi kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan

bahwa meskipun pelatihan memiliki pengaruh signifikan, masih ada 64,1% variasi dalam kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Uji hipotesis melalui statistik *t* memberikan hasil yang signifikan. Dengan nilai *t* hitung sebesar 6,221 yang lebih besar daripada nilai *t* tabel 1,667, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (*H*₁) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.

Penemuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsyia Azkiyathul Fangiziah, Syahrudin Agung, dan Imas Nurhayati dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vallian Lestari Bersama." Mereka juga menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun pelatihan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, kontribusi yang signifikan menunjukkan bahwa investasi dalam program pelatihan dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawannya. Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian regresi linier sederhana yang dilakukan, didapatkan bahwa nilai konstanta sebesar 18,341. Ini berarti bahwa ketika variabel motivasi (X₂) tidak dipertimbangkan atau dianggap tidak ada, kinerja karyawan (Y) di PT. Daya Dinamika Semesta akan berada pada tingkat dasar sebesar 18,341 poin. Dengan kata lain, meskipun tanpa adanya motivasi, terdapat tingkat dasar kinerja yang dipertahankan oleh karyawan.

Nilai koefisien motivasi (X₂) yang mencapai 0,610 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel lain seperti pelatihan (X₁), setiap peningkatan satu unit pada motivasi (X₂) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,610 poin. Ini menandakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dinilai cukup kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,712. Korelasi ini menggambarkan adanya keterkaitan yang kuat antara tingkat motivasi dan performa kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 50,6% terhadap variasi dalam kinerja karyawan (Y). Artinya, lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi mereka. Sementara 49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti pelatihan, pengalaman kerja, dan kondisi kerja.

Hasil uji hipotesis melalui statistik *t* memberikan bukti kuat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t* hitung sebesar 8,414 yang jauh melebihi nilai *t* tabel 1,667, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi

memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Maadiid Abdullah dan Alex Winarno dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat." Mereka juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal di berbagai organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mendorong karyawan mencapai target mereka, tetapi juga sebagai katalis untuk peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan yang berfokus pada peningkatan motivasi karyawan melalui insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung, cenderung melihat hasil yang positif dalam performa kerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi interaksi antara motivasi dan faktor-faktor lain seperti pelatihan dan manajemen, untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang bagaimana memaksimalkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Daya Dinamika Semesta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Dinamika Semesta, yang terbukti dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,555 + 0,402 X1$. Nilai korelasi sebesar 0,599 menunjukkan hubungan yang sedang hingga cukup kuat. Koefisien determinasi R Square sebesar 35,9% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 35,9% dalam kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 6,221 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,667 dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka H1 diterima, sehingga mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta, yang terbukti dari persamaan regresi $Y = 18,341 + 0,610 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,712 menunjukkan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi R Square sebesar 50,6% mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberi kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 50,6%. Dengan nilai t hitung sebesar 8,414 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,667 dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, H2 diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta..
3. Secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta, yang dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 14,502 + 0,227 X1 + 0,473 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,712 menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi R Square sebesar 59,6% menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi hampir 60% dalam kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung

sebesar 50,097 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,13 dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, H3 diterima, menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Dinamika Semesta..

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yang mungkin berdampak pada hasil penelitian. Keterbatasan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner, yang berpotensi membuat data bersifat subjektif. Untuk meningkatkan keberagaman dan kedalaman hasil penelitian, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mempertimbangkan penambahan metode wawancara sebagai pendekatan tambahan.
2. Dampak dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah subjek eksklusif dari penelitian ini. Namun demikian, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain, termasuk budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.
3. Tidak semua narasumber mau untuk menjawab dengan sejujurnya dan memberikan keterangan apa adanya.
4. Sedikit kesulitan dalam meminta data kepada perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, saran yang ingin penulis sampaikan adalah :

1. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel pelatihan (X1) diperoleh rata-rata nilai pernyataan terendah adalah “kemampuan tinggi pelatih terhadap materi yang disampaikan” diperoleh skor terendah yaitu 3,83. Dengan demikian diharapkan untuk kedepan nya perusahaan dapat memberikan pelatih yang lebih kompeten dalam bidang pelatihan yang dijalani oleh karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuisiooner pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh rata-rata nilai pernyataan terendah adalah “perusahaan selalu memberikan apresiasi dan penghargaan atas pencapaian baik yang diraih karyawan” diperleh skor terendah yaitu 3,28. Dengan demikian diharapkan untuk kedepan nya perusahaan atau atasan dapat lebih memperhatikan pencapaian baik yang diperoleh oleh karyawan dan memnerikan apresiasi kepada pencapaian baik tersebut.
3. Berdasarkan pada hasil kuisisioner variabel kinerja (Y) di peroleh nilai rata-rata pernyataan terendah adalah “saya memiliki daya tahan kerja yang tinggi” di peroleh skor terendah yaitu 3,52. Dengan demikian perusahaan mampu meningkatkan rasa nyaman terhadap karyawan agar memiliki daya tahan kerja yang tinggi.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya seperti, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU:

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.

- Anwar H.M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kusuma Wardani, D. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif)*. Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar- Dasar Statistik Penelitian*. Bantul : Sibuku Media
- Sanusi,A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA

- Supomo, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Bandung: YRAMA WIDYA
- Wardani Dian Kusuma, (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif)*. Jombang: LPPM Universitas KH A Wahab Hasbullah.
- Widodo, T. (2021). *Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan*. Tangerang Selatan : CV. Makeda Multimedia.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember : STAIN Jember Press.
- Husein, Umar. (2014). *Metde Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafind Persada.
- Zahriyah, dkk. (2019). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember: Mandala Press.