

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pabrik Rokok PR.DD Tajinan Malang)

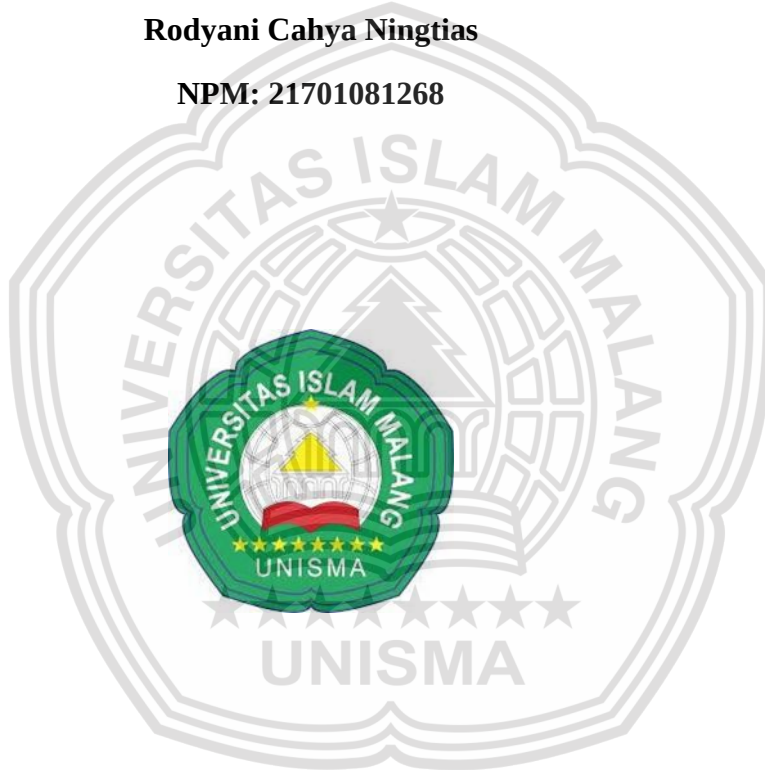
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh:

Rodyani Cahya Ningtias

NPM: 21701081268



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

ABSTRACT

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

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

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

Keywords: motivation, human resource training, employee performance



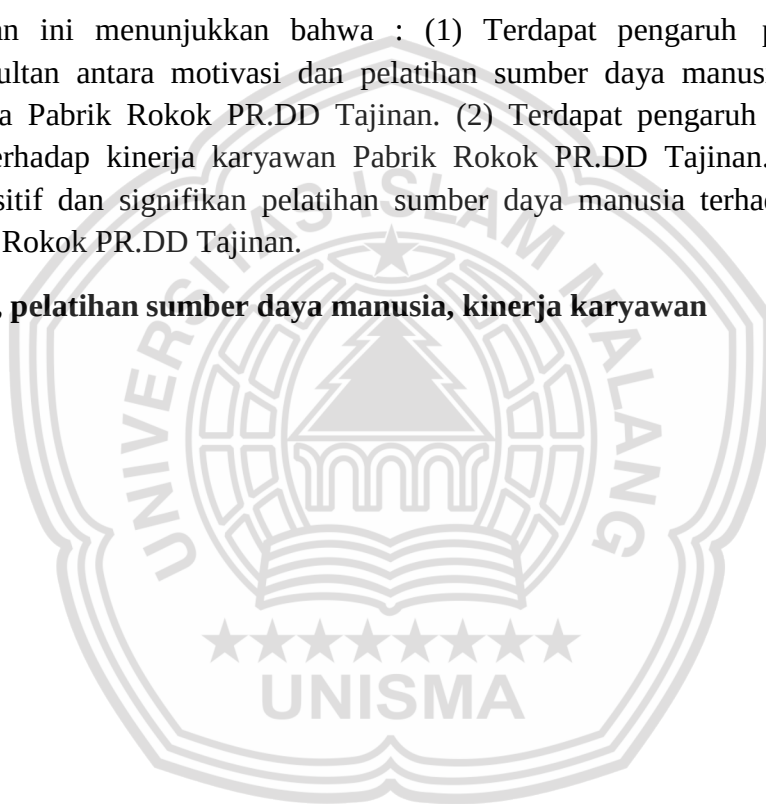
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian adalah *explanatory research*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pabrik Rokok PR.DD Tajinan dengan menggunakan semua sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 42 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan *SPSS 25 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok PR.DD Tajinan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok PR.DD Tajinan. (3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok PR.DD Tajinan.

Kata kunci: motivasi, pelatihan sumber daya manusia, kinerja karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, maka dari merekalah memunculkan ide-ide dan inovasi yang dapat menentukan langkah perusahaan untuk mencapai tujuan. Didalam perusahaan atau organisasi perlu dilakukannya pelatihan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tiap perusahaan harus berfikir bagaimana melakukan pengembangan sumber daya manusianya agar bisa memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Hasibuan (2016:10) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu

dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Perkembangan industri rokok pada tahun-tahun terakhir, terutama di Indonesia secara umum justru berkembang. Bagi Indonesia, industri rokok termasuk salah satu komoditi yang dilematis. Industri rokok masih memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Selain sebagai motor penggerak perekonomian Indonesia, industri rokok juga mempekerjakan banyak tenaga kerja, sumber pendapatan negara yang tinggi juga dari pajak rokok, serta menjadi komoditas penting bagi petani tembakau. Dni (2017) mengatakan bahwa Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mencatatkan, pendapatan negara dari industri rokok yang berasal dari tarif cukai dan pajak setiap tahunnya mengalami peningkatan. Namun demikian masih banyak kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh peneliti, pengelola Pabrik rokok PR.DD Tajinan mengungkapkan bahwa karyawan Pada PR.DD Tajinan mempunyai permasalahan pada kinerja karyawan dimana karyawan mempunyai persoalan yang dimana karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya tersebut, sehingga produktivitas perusahaan dalam targetnya tidak tercapai maksimal.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan peningkatan

tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan mampu tercapai dengan efektif dan efisien. Pabrik Rokok PR.DD Tajinan merupakan salah satu perusahaan dalam bidang industri rokok berusaha bertahan dalam persaingan yang sangat kompetitif. Upaya mempertahankan keberlangsungan perusahaan tersebut salah satu caranya yaitu harus mampu meningkatkan kinerja karyawan maupun kualitas produk yang dihasilkan.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Karyawan dituntut perusahaan supaya dapat memberikan kontribusi atau kinerja yang baik dan juga mereka harus bisa meningkatkan produktifitas dalam perusahaan karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawan. Menurut Rivai (2015:12) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan dituntut oleh perusahaan agar menampilkan kinerja yang optimal, karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu

manajemen/pemimpin harus mengetahui hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marifa dkk (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang.

Untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karyawan dalam perusahaan memerlukan sebuah dorongan dalam diri, kekuatan dorongan itu disebut motivasi. Hal ini karyawan dapat bekerja dengan semangat serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan mampu berkontribusi dengan maksimal dengan apa yang sudah menjadi tugasnya karena apa yang menjadi motivasi dalam dirinya untuk bekerja tidak terpenuhi, sehingga kinerjanya cenderung tidak sesuai dengan standar dan sulit untuk melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan yang sudah mempunyai kualitas kerja yang cukup memumpuni, namun tidak terdapat motivasi kerja dalam dirinya, maka hasil kinerja karyawan tersebut tidak akan memuaskan.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dituju oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja

yang mendukung dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Gilang dan Rahmawati (2017) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. mereka mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi mempengaruhi peningkatan kinerja, Hal ini semakin memperkuat bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat menguntungkan bagi organisasi, seperti diungkapkan Hasibuan (2015: 99) motivasi suatu energi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi jika suatu organisasi memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan baik dan meningkat sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan organisasi.

Kinerja yang baik dan tinggi perlu adanya peningkatan yang optimal yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perusahaan. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah segala upaya meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut (Onibala, Tewal, & Sendow, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tuhumena Dkk (2017) hasil penelitiannya hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

Pabrik PR.DD yang terletak di dusun Randugading RT 08 RW 02 Kec Tajinan Kab Malang. Perusahaan ini merupakan perusahaan penghasil rokok menengah di sekitaran tajinan. Perusahaan ini berupaya untuk memberikan kualitas yang baik kepada konsumen agar mencapai visi dan misi perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya agar kebutuhan konsumen terpenuhi.

Fenomena yang terjadi saat ini di pabrik rokok PR.DD yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal dalam bekerja berdasarkan pra wawancara dengan ibu Sri Hartati selaku Direktur Pada pabrik rokok PR.DD, Menjelaskan bahwa perusahaan mengalami kelemahan dalam motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti karyawan yang tidak dapat datang tepat waktu, karyawan yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Permasalahan dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Pabrik rokok PR.DD mengalami masalah dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan. Padahal kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan. Semakin banyak karyawan yang

mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Dan juga masih kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan, yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan peneliti yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti tentang motivasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi referensi perusahaan didalam pengambilan keputusan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu maka, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN**

SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK PR.DD TAJINAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Diskripsi dari Motivasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat mnentukan sebuah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Diskripsi dari Motivasi dan Pelatihan Kinerja Karyawan.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelian

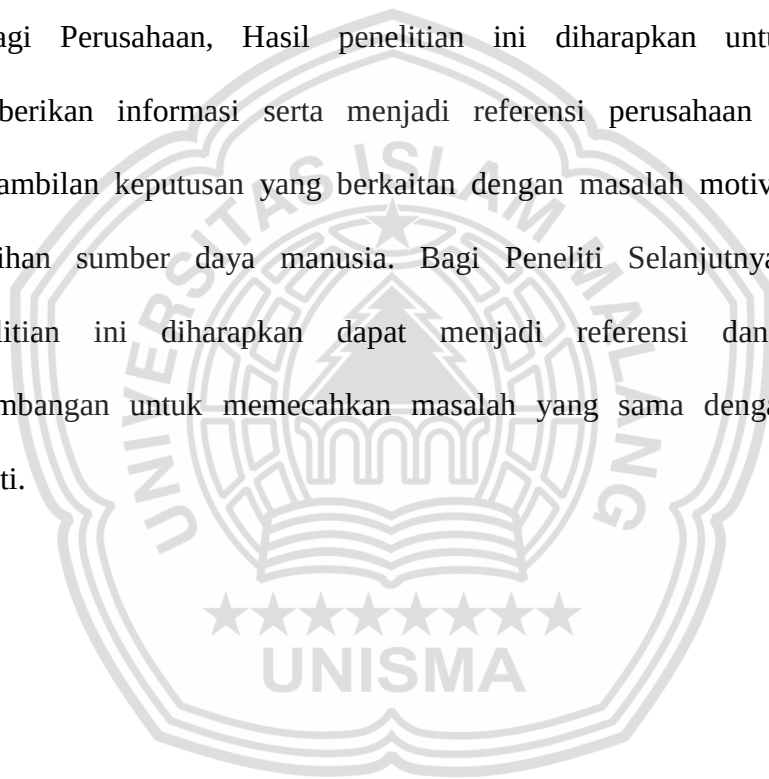
Manfaat penelitian yang di harapkan oleh peneliti terbagi atas dua kategori yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman ilmu mengenai pengaruh motivasi, dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan untuk bisa memberikan informasi serta menjadi referensi perusahaan didalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah motivasi, dan pelatihan sumber daya manusia. Bagi Peneliti Selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang sama dengan yang diteliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan berikut:

a. Kesimpulan deskriptif

1. Kinerja Karyawan

Skor tertinggi pada kinerja karyawan di peroleh pada indikator keandalan kerja dengan pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.” Dalam hal ini bearti karyawan PR. DD Tajinan dapat melaksanakan ataupun melakukan prosedur kerja dengan baik dengan cara taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan, karyawan PR. DD dapat menyelesaikan beban kerja yang di emban dengan melaksanakan secara cepat, cermat, tepat sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan sehinga target perusahaan dalam melaksanakan tugas dapat terselesaikan dengan tepat.

Sedangkan skor terendah pada kinerja karyawan PR. DD Tajinan diperoleh pada indikator kualitas dengan pernyataan “Saya berusaha mencapai target kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan”. Pada PR. DD Tajinan indikator kualitas kerja

belum menjadi suatu hal yang diperhatikan oleh karyawan, meskipun kualitas kerja merupakan faktor yang sangat penting karena berhubungan dengan keterlitan akan tetapi menurut karyawan masih ada indikator lain yang perlu di perhatikan.

2. Motivasi

Skor tertinggi pada motivasi kerja karyawan di peroleh pada indikator “pekerjaan itu sendiri” dengan pernyataan “pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan”. Pada Pabrik rokok PR. DD Tajinan pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih giat lagi, karna dengan melakukan pekerjaan itu sendiri dengan lebih baik maka akan berdampak pada pegawai lainnya, yang bisa ikut memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

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

3. Pelatihan

Skor tertinggi pada pelatihan SDM diperoleh pada indikator “tujuan pelatihan” dengan pernyataan “setelah mengikuti

pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan”. Pada pabrik PR. DD Tajinan indikator tujuan pelatihan berpengaruh pada karyawan dengan penyampaian yang dapat dipahami oleh karyawan dapat memberikan kesadaran akan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, dalam hal ini akan berdampak pada karyawan dengan dapat melakukan pekerjaan itu menjadi lebih baik dan lebih berkualitas lagi.

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

- b. Motivasi dan pelatihan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan
- d. Pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. DD Tajinan

1.2 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu karena penelitian ini dilakukan pada pabrik rokok PR. DD Tajinan, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Pabrik rokok PR. DD Tajinan.
2. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yaitu motivasi dan pelatihan SDM, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Saran

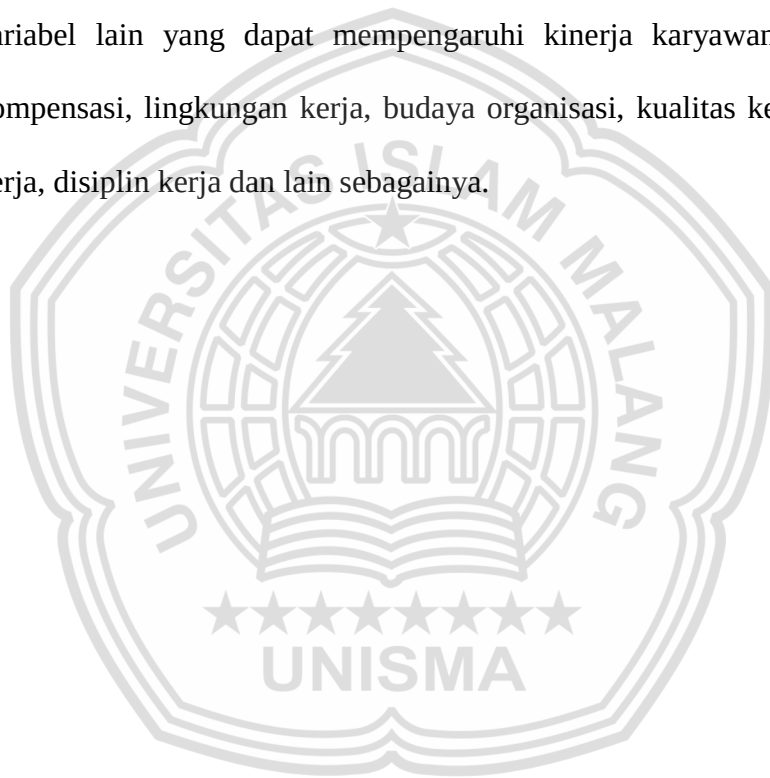
Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepada pihak instansi PR. DD Tajinan
 1. Sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji pada variabel motivasi menunjukkan nilai yang cukup rendah, dalam hal ini berarti karyawan masih memiliki motivasi yang kurang baik terhadap instansi, dengan adanya hal ini maka peran pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kembali motivasi karyawan dalam bekerja supaya meningkatkan produktivitas kerja.
 2. Sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji pada variabel pelatihan SDM menunjukkan nilai yang cukup rendah, hal ini berarti kurang nya pelatihan yang di berikan perusahaan terhadap karyawan. Maka peran pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan yang cukup terhadap karyawan agar

menambah pengetahuan baru dan dapat mengembangkan hal baru supaya kualitas kerja menjadi lebih baik.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda karena variabelnya terbatas hanya pada motivasi, dan pelatihan SDM sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ammir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Anggereni. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Buleleng: Lembaga Perkreditan Desa (LPD)
- Anyim dan chidi. (2012). *Motivation and Employees Performance in The Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration*. Nigeria : University of Lagos. Vol.3 No.1
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76-86.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daniati. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pekerjaan Umum Dan penataan Ruang Kabupaten Merangin, *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol 4 juli 2019
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1)
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1)
- Erri, Fajrin. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Media Intan Semesta.
- Fathoroni, A., Rd Nuraini, S. F., Roni, A., & Noviana, R., 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan 360 Degree Feedback*. CV. Kreatif Industri Nusantara.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gilang. A, Rahmawati. DA , (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marifa N, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(NO.2), 124–135.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rismawati, & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja, Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Beroirentasi Kedepan*.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

- Sembiring, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, *Jurnal Jurukunman*, Vol 13 Januari 2020.
- Sinaga, R., Normi, S., & Panjaitan, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN ADOLINA PERBAUNGAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(1)
- Sisca sisca, E. C. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Medan: Yayasan kita menulis.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke dua puluh Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasnim tasnim, s. w. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tuhumena, kojo, worang. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, (Edisi ke 5)*. Jakarta: PT. Rajagrafindi Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,