

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KANTOR WILAYAH TELKOM JAWA BARAT TENGAH**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
THE CENTRAL OFFICE OF TELKOM JAWA BARAT CENTRAL***

<sup>1</sup>Amelia Jessica, <sup>2</sup>Dr. Alex Winarno, ST., MM.

[ameliajsc22@gmail.com](mailto:ameliajsc22@gmail.com), [winarno6@gmail.com](mailto:winarno6@gmail.com)

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

**Abstrak**

Suatu perusahaan bukan saja hanya membutuhkan sumber daya manusia yang penting untuk mengembangkan perusahaan tetapi manajemen juga lah penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentu perlu ditingkatkan, banyak upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menarik perhatian para karyawannya agar lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan Kantor Witel Jabar Tengah memberikan program-program untuk memotivasi para pegawainya guna meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga para pegawai lebih berinisiatif untuk mencapai standar target perusahaan diantaranya dengan pemberian fasilitas dalam bekerja sehingga dengan ini diharapkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah baik pengaruh parsial maupun simultan.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Objek yang diteliti adalah karyawan Kantor Witel Jabar Tengah. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Analisis data ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan perhitungan, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah adalah sebesar 70,6%.

Variabel Motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah. Maka disarankan kepada Kantor Witel Jabar Tengah untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan peluang untuk promosi jabatan.

**Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*A company not only requires human resources that are important to develop the company but management is also important in the company. Employee performance in a company certainly needs to be improved, many efforts can be done by the company to attract the attention of its employees to be more enthusiastic in improving the quality of its performance. In an effort to achieve company goals, the West Java Witel Office provides programs to motivate its employees to increase their enthusiasm for work so that employees take the initiative to achieve the company's target standards, including by providing work facilities so that it is expected that employees can work optimally. The purpose of this study was to determine and analyze the magnitude of the effect of training and motivation on employee performance in the West Java Witel Office, both partial and simultaneous.*

*This research method is quantitative with descriptive and causal research types. The object of study was the employees of the Central West Java Witel Office. Data collection was obtained through distributing questionnaires to 60 respondents. The sample technique used is saturated sample. Analysis of this data uses Simple Linear Regression Analysis.*

*Based on calculations, Training and Motivation have a significant simultaneous or partial effect with a positive direction on employee performance in the West Java Witel Office. The effect of Training and Motivation on employee performance in the West Java Witel Office is 70.6%.*

*Motivation variable is more influential on employee performance in the West Java Witel Office. It is suggested to the West Jabar Witel Office to increase employee motivation by providing opportunities for promotion.*

**Kata kunci:** *Training, Motivation, Employee Performance*

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen utama yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan bukan saja hanya membutuhkan sumber daya manusia yang penting untuk mengembangkan perusahaan tetapi manajemen juga lah penting dalam perusahaan. Suatu perusahaan di setiap individu mempunyai peluang untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi, maka dari itu ada sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi karyawan serta kepemimpinan yang baik dalam perusahaan. Salah satu cara dengan program pelatihan karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentu perlu ditingkatkan, banyak upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menarik perhatian para karyawannya agar lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Misalnya motivasi. Motivasi ialah suatu dorongan yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk melakukan suatu upaya dengan kemampuan yang dimilikinya karena adanya suatu keinginan untuk dicapai.

Kantor Witel Jabar Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi yang melayani layanan telepon rumah (*fixed phone*), PSTN (jaringan telepon), *UseTV*, kartu Halo serta ada pula paket *bundling* INDIHOME. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan Kantor Witel Jabar Tengah memberikan program-program untuk memotivasi para pegawainya guna meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga para pegawai lebih berinisiatif untuk mencapai standar target perusahaan diantaranya dengan pemberian fasilitas dalam bekerja sehingga dengan ini diharapkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Jones dalam Winardi (2013:18) motivasi yaitu berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat didalam organisme yang bersangkutan, sewaktu seala hal yang dikemukakan berlangsung. Gambaran untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah, peneliti melakukan suatu pra penelitian atau *pilot study* yang berupa kuisisioner langsung yang di uji kepada beberapa karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah. Penelitian tersebut menggunakan responden berjumlah 15 karyawan. Pra penelitian ini diambil dari teori Mc Clelland dalam Hasibuan (2013:162) dimana terdapat faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah baik pengaruh parsial maupun simultan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Neo dalam Dr. Kasmir (2016: 6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu yang fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental) dan yang kedua, fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Tujuan sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya

manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

### Kinerja

Kinerja disebut juga prestasi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan *job* yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi yang terkait. Kata Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja, Rahadi dalam jurnal dari zarvedi, dkk (2016 : 6). Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Matis dan Jackson dalam Ricardianto (2018 : 76), yaitu :

- a. Kemampuan karyawan;
- b. Motivasi ;
- c. Dukungan yang diterima;
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
- e. Karyawan dengan organisasi.

Menurut Dressler dalam Ricardianto (2018 : 69), bagaimana penilaian kinerja yang di perlukan yaitu bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan pada standard kinerja karyawan tersebut, dengan memperhatikan inti dari standar penilaian tersebut. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan dengan beberapa kriteria-kriteria kinerja, diantaranya adalah :

- a. Kualitas (*Quality*)  
Kualitas adalah tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna;
- b. Kuantitas (*Quantity*)  
Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan dapat di tunjukan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan;
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)  
Ketepatan Waktu adalah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan kordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain;
- d. Efektivitas biaya (*Cost Effectivitnness*)  
Efektivitas biaya adalah tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat di maksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari sumber daya yang ada.

### Pelatihan

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam buku Sunyoto (2015:138), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dimensi pelatihan terdiri dari :

- a. Metode *on the job training*  
Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja. Dalam metode *on the job training* ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan sebagai berikut :
  - 1) Rotasi Jabatan
  - 2) Pelatihan Instruksi Pekerjaan
  - 3) Magang
  - 4) *Coaching*
  - 5) Penugasan Sementara
- b. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja. Metode ini terbagi dua, yaitu simulasi dan presentasi informasi.

### 1) Metode Simulasi

Karyawan peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu aspek organisasi dan diminta menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Metode Studi Kerja
- (2) *Role Playing*
- (3) *Business Games*
- (4) *Vestibule Training*
- (5) Pelatihan Laboratorium
- (6) Program pengembangan eksekutif

### Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015: 127), motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2015:131), teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuatan, kebutuhan dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

#### a. *Need for Achievement* (nAch)

Kebutuhan untuk berprestasi (nAch) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, nAch akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

#### b. *Need for Power* (nPow)

Kebutuhan untuk kekuasaan (nPow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. nPow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua 35 kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

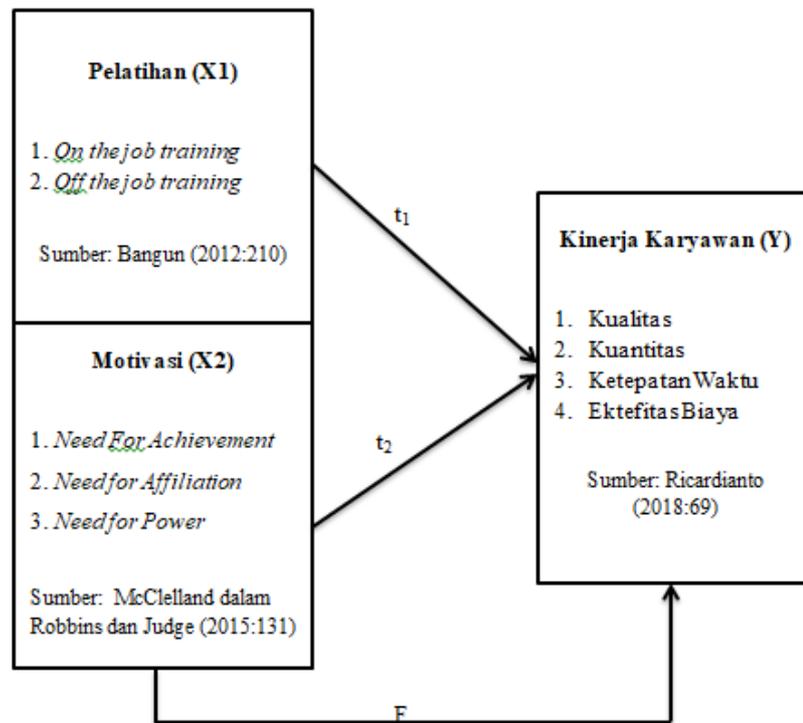
#### c. *Need for Affiliation* (nAf)

Kebutuhan untuk berafiliasi (nAf) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, nAf sangat merangsang gairah bekerja karyawan. Seseorang dengan kebutuhan sosial atau afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

### Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Demikian juga penelitian Agusta dan Sutanto (2013), yang menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Haragon Surabaya. Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan serta motivasi karyawan.

Pelatihan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan serta motivasi karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward (1957), Miller dan Gordon W. (1970), menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi. Gambar 2.1 berikut adalah model kerangka pemikiran pada penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

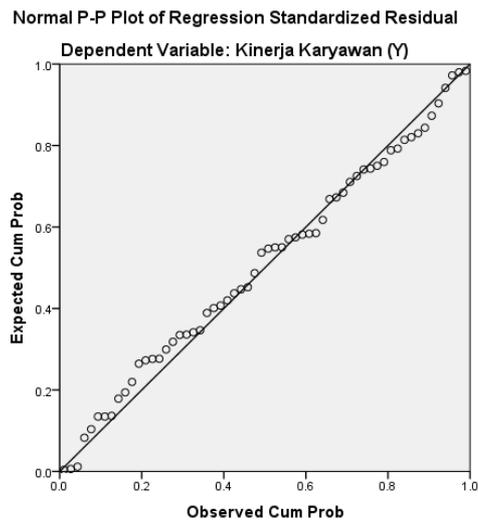
Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran, maka hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah **“terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah”**.

### 3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Hikmawati (2017:88), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan berbagai informasi mengenai gambaran objek yang diteliti tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Peneliti ini bersifat asosiatif kausal dikarenakan memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel. Menurut Sudaryono (2017:89), kausal adalah penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, disamping mengukur kekuatan hubungan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala instrumental yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (rentang 1 sampai 5). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Witel Jabar Tengah dengan jumlah karyawan adalah 60 orang. Penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

### 4. Hasil Analisis

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pelatihan (X1) adalah 2198 atau 81,4%. Berdasarkan perhitungan terhadap sembilan pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), dinyatakan bahwa Karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah sudah mendapatkan pelatihan yang tinggi. Berdasarkan perhitungan terhadap sembilan pernyataan pada variabel Motivasi (X2), dinyatakan bahwa Karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah sudah mendapatkan pelatihan yang tinggi. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan bahwa Karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah sudah mendapatkan pelatihan yang tinggi.



Gambar 2 Uji Normalitas

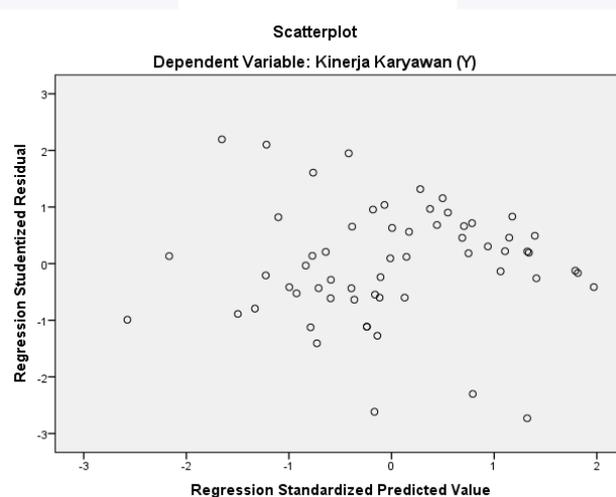
Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	.409	2.445
	Motivasi (X2)	.409	2.445

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Kemudian tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model dikatakan baik.

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	.167	.301		.553	.583	
Pelatihan (X1)	.386	.145	.300	2.673	.010	.752
Motivasi (X2)	.609	.117	.587	5.227	.000	.818

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,167 + 0,386 X1 + 0,609 X2$$

- Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,167. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah akan bernilai 0,167.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,386 dengan arah positif, artinya jika variabel Pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkat pula Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah sebesar 0,386.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,609 dengan arah positif, artinya jika variabel Motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkat pula Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah sebesar 0,609.

Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,673) > t tabel (2,002), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (5,227) > t tabel (2,002), maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah.

Tabel 3 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.732	2	9.366	68.392	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.806	57	.137		
Total	26.538	59			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 68.392 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (68,392) > F tabel (3.159), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah.

Besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,840)^2 \times 100\% \\ &= 70,6\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 70,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Witel Jabar Tengah. Sisanya sebesar 29,4% merupakan kontribusi variabel lain selain Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2).

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Pelatihan di Kantor Witel Jabar Tengah berada pada kategori tinggi.
- b. Motivasi di Kantor Witel Jabar Tengah berada pada kategori tinggi.
- c. Kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah berada pada kategori tinggi.
- d. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jabar Tengah adalah sebesar 70,6%.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Jamaluddin. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- [2] Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur) (Cetakan Kelima)*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.