

## PENGARUH *CROSS TRAINING* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUMILANG REGENCY HOTEL BANDUNG

### *THE INFLUENCE OF CROSS TRAINING AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE GUMILANG REGENCY HOTEL BANDUNG*

<sup>1</sup>Rifqi Silmiawan,<sup>2</sup>Dr.Ir.Syarifuddin,M.M

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

<sup>1</sup>rifqi.silmiawan@gmail.com, <sup>2</sup>syarifuddin@telkomuniversity.co.id

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Cross Training* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Gumilang Regency Hotel* Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelatihan *Cross Training* diberikan pihak *Gumilang Regency Hotel* terhadap karyawan *Gumilang Regency Hotel* dan Motivasi Kerja Karyawan *Gumilang Regency Hotel*, dan besar pengaruh *Cross Training* dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan *Gumilang Regency Hotel*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* jenis sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table, diperoleh nilai F hitung sebesar 93,948. Karena nilai F hitung (93,948) > F tabel (3,162), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji T), didapat bahwa Variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Gumilang Regency Hotel*. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa *Cross Training* dan Motivasi Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 77% dan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, *Cross Training*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sudah masuk dalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti di variabel pelatihan yaitu tujuan dan sasaran pelatihan, variabel motivasi yaitu kebutuhan akan kekuasaan dan afiliasi, dan variabel kinerja yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

**Kata kunci :** Pelatihan *Cross Training*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

#### Abstract

*This research is done to know the effect of Cross Training and Work Motivation on Employee Performance Gumilang Regency Hotel Bandung. The purpose of this research is to know and analyze how the training of Cross Training given by Gumilang Regency Hotel to employees of Gumilang Regency Hotel and Work Motivation of Kayawan Gumilang Regency Hotel, and the influence of work and work motivation simultaneously and partially to Employee Performance Gumilang Regency Hotel.*

*This research uses quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was done by non-sampling sampling method of saturated sampling type, with the number of respondents were 59 people. Data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of hypothesis testing simultaneously (Test F), Testing hypothesis simultaneously done by comparing the F arithmetic with F table, obtained F value 93.948 count. Because F count (93,948) > F table (3,162), then  $H_0$  is rejected. Thus it can be concluded simultaneously there is a significant influence of Training (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y). Based on the results of the hypothesis partially (Test T), obtained Training Variables and Job Motivation Significant to Employee Performance Gumilang Regency Hotel. Based on that it is determined. And therefore other factors not examined in this study.*

*This research, Cross Training, Work Motivation and Employee Performance has been included in good category, but there are some items that need to have the choice as in the variable that is the objectives and training goals, motivation variable is the need for strength and affiliation, and the performance variable is the number of jobs produced according to company standards.*

**Keywords:** *Cross Training, Work Motivation, Employee Performance*

---

## 1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia memiliki nilai yang sangat penting dalam setiap perusahaan. Namun demikian, perusahaan juga sering menghadapi masalah dalam hal sumberdaya manusia tersebut. Banyak karyawan atau pekerja yang mengalami penurunan kinerja sehingga terkesan tidak mampu menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Secara umum, memang banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, menurut Keith Davis dalam Darmawan (2013;191) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi dari karyawan tersebut, termasuk kondisi perusahaan yang bersangkutan.. Masalah yang terkait dengan kinerja karyawan ini pun ternyata juga dihadapi oleh Gumilang Regency Hotel di Bandung. Perusahaan yang bergerak di industri pariwisata, khususnya perhotelan ini juga mengalami kendala yang disebabkan oleh sumber daya manusianya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak hotel yaitu dengan Manajer HRD Gumilang Regency Hotel. Dari hasil wawancara tersebut didapat keterangan Adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tidak adanya perubahan hasil penilaian kinerja di beberapa level posisi/jabatan, Adanya penurunan jumlah kegiatan yang ditargetkan dan diselesaikan oleh para karyawan dalam setiap bulannya atau jika itu dilakukan, Berkurangnya peran serta para karyawan pada beberapa kegiatan lintas departemen, secara administratif, dan pihak HRD juga melihat adanya penurunan kontribusi para karyawan dalam *sport and social activity*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah Bagaimana *cross training* yang diberikan bagi para karyawan Gumilang Regency Hotel yang telah dilakukan oleh Gumilang Regency Hotel, Bagaimana motivasi dan kinerja karyawan Gumilang Regency Hotel, serta Seberapa besar pengaruh *Cross Training* dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Gumilang Regency Hotel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Gumilang Regency Hotel baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini dilaksanakan di Gumilang Regency Hotel yang beralamat di jalan Dr. Setiabudhi No. 323 - 325, Bandung 40154.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah, 2014:1).

### 2.2 Pelatihan

Menurut Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:44) Pelatihan dan Pengembangan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan
- b. Pelatih
- c. Materi Pelatihan
- d. Metode Pelatihan
- e. Peserta

### 2.3 Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut David McClelland dalam Darmawan (2013:83), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas – tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berikut indikator-indikator motivasi:

- Kebutuhan terhadap prestasi
- Kebutuhan terhadap kekuasaan
- Kebutuhan terhadap afiliasi

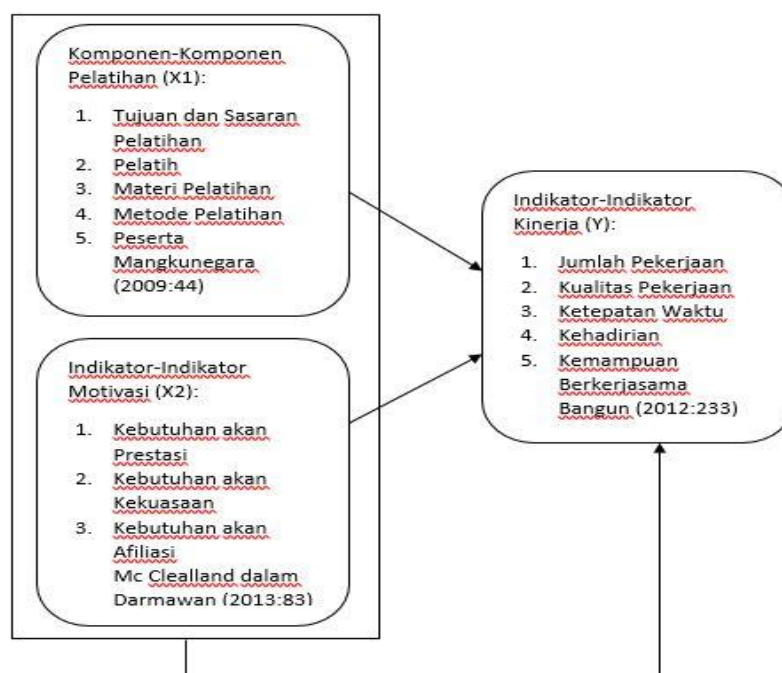
### 2.4 Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Bangun (2012:233) menuliskan lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu:

- Jumlah pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Kehadiran
- Kemampuan kerjasama
- Kemampuan kerjasama

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sumber: Penulis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang dipaparkan di tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis penulis sebagai berikut: “*Cross Training* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gumilang Regency Hotel”. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh *Cross Training* dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Gumilang Regency Hotel.

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numerik atau dalam bentuk angka-angka untuk mengetahui pengaruh *Cross Training* dan motivasi terhadap kinerja karyawan Gumilang Regency Hotel.

Penilaian kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rentang skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Menurut Sugiyono (2014:107), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Menurut Sarwono (2012:18) Populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik. Sebagai contoh, seluruh pegawai dalam suatu perusahaan yang akan kita teliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gumilang Regency Hotel yang berjumlah 76 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 53 orang yang mengikuti *cross training*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:96).

Teknik pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan statistik variabel yang penulis teliti dinyatakan valid dan reliabel. Teknis analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan software SPSS. Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena.

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y= Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Pelatihan

b2 = Koefisien Motivasi Kerja

X1= Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

e = Variabel lain yang tidak diteliti

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Langkah selanjutnya dalam regresi linear berganda yaitu pengujian hipotesis (uji t). Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria perhitungan

1. Bila nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $t > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen

Langkah selanjutnya adalah uji simultan. Adapun hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikasnsi ( $Sig. \leq 0,05$ ), maka variabel X secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

2. Jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\text{Sig.} \geq 0,05$ ), maka variabel X secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 47 responden (79,7%). Sebagian besar pengunjung berusia 20 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 43 responden (72,9%). Sebagian besar responden masa kerjanya lebih dari 1 tahun sampai 5 tahun yaitu sebanyak 39 responden (66,1%). Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 34 responden (57,6%). Sebagian besar responden memiliki level posisi kerja sebagai Staff/Entry Level yaitu sebanyak 45 responden (76,3%).

Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 2328 atau 78,9% dari skor ideal yaitu 2950. Dengan demikian Pelatihan berada pada kategori baik. Motivasi Kerja berada pada kategori baik dengan nilai yang diperoleh 2196 atau 74,4% dari skor ideal yaitu 2950. Kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan nilai yang diperoleh 1621 atau 78,5% dari skor ideal yaitu 2065.

**Tabel 4.1**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	-0.106	0.208	-0.512	0.611
X1	0.325	0.092	3.520	0.001
X2	0.668	0.083	8.016	0.000

Dari output *software SPSS 17* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,106 + 0,325X_1 + 0,668X_2$$

Nilai konstanta sebesar -0,106. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai -0,106. Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,325 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,325. Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,668 mengandung arti untuk setiap pertambahan Motivasi Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,668.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai F hitung sebesar 93,948. Karena nilai F hitung ( $93,948 > F$  tabel (3,162)), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan analisis korelasi pearson. Berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 17* untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.2**  
**Analisis Korelasi Pearson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.762	.28665



- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (x2), Pelatihan (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,878)^2 \times 100\% = 77,0\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 77,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,0% merupakan kontribusi variabel lain selain Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Responden Penelitian berjumlah 59 orang terdiri dari *Head of Departement*, *Supervisor*, dan Staff yang mengikuti proses *Cross Training* telah dilaksanakan oleh pihak Gumilang Regency Hotel.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban 59 responden mengenai Pelatihan *Cross Training* pada Gumilang Regency Hotel Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan yang dilaksanakan sudah termasuk kategori baik. Hal ini dilihat dari terpenuhinya tujuan dan sasaran pelatihan, kemampuan pelatih (*trainers*), materi dan metode pelatihan yang bagus, serta peserta yang mengikutinya.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban 59 responden mengenai Motivasi Kerja *Cross Training* pada Gumilang Regency Hotel Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berada pada kategori baik. Motivasi tersebut didukung oleh kebutuhan akan prestasi, kabutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Oleh sebab itu, responden yang terdiri dari *Head of Departement*, *Supervisor*, dan Staff mempunyai motivasi terbaik untuk mencapai target yang diinginkan.
4. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban 59 responden mengenai Kinerja Karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran karyawan, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja atau atasan.
5. Pelatihan *Cross Training* dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Gumilang Regency Hotel Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk beberapa pihak, yaitu:

#### a. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya perlu menganalisis faktor lain selain pelatihan dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan yang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan metode maupun teknik analisis data yang lain misalnya menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) agar dapat mengetahui korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja agar hasil penelitian yang diperoleh lebih rinci.

3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan aplikasi pengolah data statistik selain SPSS, bisa menggunakan aplikasi lain seperti MINITAB, SAS, LISREL, AMOS agar dapat memperoleh hasil data yang berbeda.
4. Penelitian ini memilih Gumilang Regency Hotel sebagai objek penelitiannya, diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat memilih objek penelitian yang lebih beragam, seperti pesaing-pesaing dari Gumilang Regency Hotel ataupun bisnis yang serupa lainnya.

#### b. Bagi Objek Penelitian

1. Bagian HR Manajemen sebagai leading sektor untuk hal ini lebih diperhatikan lagi supaya hasil pelatihan yang dilakukan sesuai dengan harapan yang diinginkan
2. Diperlukan peranan dari pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar ada keinginan yang tinggi untuk meraih posisi yang lebih baik dan memotivasi karyawannya agar dapat bekerjasama dalam organisasinya lebih baik lagi. dengan cara menetapkan Reward and Punishment lebih baik lagi kepada karyawan agar bisa meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
3. Meskipun Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar sudah tergolong baik, namun perlu ditingkatkan kembali sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan standar perusahaan. Maka dari itu, agar pekerjaan dapat sesuai dengan standar perusahaan maka karyawan harus selalu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan yang di sepakati demi menyelesaikan pekerjaannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. Komang, Mujiati, Ni Wayan, & Utama, I. Wayan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damanik, Rindang Sarah Wati. (2014). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri Riau*: Diterbitkan [Online]. <http://repository.widyatama.ac.id> [20 April 2017] Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan Pertama)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. D. (2012). *Evaluation of Formal Training Programmes in Greek Organisations*. *European Journal of Training and Development Vol. 36 No. 9*, 888-910. [Online]. [www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm](http://www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm) [20 April 2017]
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, Indah P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM, cetakan pertama*. Jogjakarta: Laksana. <https://www.academia.edu> diakses pada tanggal [20 April 2017] <http://www.ijsrp.org> diakses pada tanggal [20 April 2017] <http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id> diakses pada tanggal [20 April 2017]
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi 1 Cetakan 1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi. Buku ke-1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Kelima)*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyatiningsih, E. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- PB, Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur) Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, & Sunarto. (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis (Cetakan ke-6)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cet. 4*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Alex Media Komputindo .
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan ketujuh*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2012). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 4-Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2012). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 4-Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, P. Robbins dan Mary Coulter.(2010). *Manajemen. Jilid 1, Edisi 10*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional (Cetakan 1)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno, & Priansa, Donni J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uddin, Asif., & Wajidi, M. Abuzar. (2014). *Impact of Motivation on Performance of Employees in Private Banking Sector in Pakistan*. Global Journal of Engineering Science and Research Management , 41-48.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [www.gumilangregency.com](http://www.gumilangregency.com) diakses pada tanggal [20 April 2017]
- [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com) diakses pada tanggal [20 April 2017]
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.