

PERSEPSI PELATIHAN, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN ROUDLOTUT THOLIBIN BALEN BOJONEGORO

Siti Ismawati

[ismawati.bjn@gmail.com](mailto:ismawati.bjn@gmail.com)

Guru di Bojonegoro

Woro Utari

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the perception of training, work attitude, motivation and quality of human resources. And then to analyze the influences of perception of training, work attitude and motivation both partially and simultaneously on human resources quality at Radulotut Tholibin Balen Bojonegoro Ponpes Foundation. The type of this research is explanatory research and the population in this study is all employees of the Foundation Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro with the number of employees as many as 35 people. The results showed that the condition of training perception, work attitude, motivation and quality of human resources at the Foundation Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro Ponpes in good category. The perception of training, work attitude and motivation simultaneously have a significant influence on the quality of human resources. Perception of training, work attitude and motivation partially have a significant influence on the quality of human resources. The perception of training has a dominant influence on the quality of human resources at the Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro Ponpes Foundation.*

**Keywords:** *training, work attitude, motivation, human resources quality*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia. Dan kemudian menganalisis pengaruh persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kualitas sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi persepsi pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dalam kategori baik. Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Persepsi pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

**Kata kunci:** pelatihan, sikap kerja, motivasi, kualitas sumber daya manusia

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja. Tugas utama dari pengelolaan sumber daya seringkali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Dalam artian yang luas pengembangan sumber daya manusia diperlukan peningkatan kualitas profesionalisme dan pengembangan SDM.

Karyawan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro memiliki kemampuan yang beragam pada bagian yang ditempatinya. Perkembangan dalam bidang teknologi dan informasi membuat yayasan harus semakin peka terhadap kualitas sumber daya yang dimilikinya, karena tidak jarang ditemui karyawan yang menduduki jabatan tertentu belum mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan bagian tersebut. Untuk itu perlu adanya tindak lanjut dari yayasan sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis melainkan berkembang secara dinamis. Upaya yang dapat ditempuh dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain melalui program dan pelatihan.

Permasalahan yang sering muncul dalam penyelenggaraan program dan pelatihan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro adalah masalah kompetensi lulusan peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam jabatannya. Hal ini disebabkan lulusan pelatihan memiliki kreativitas yang rendah, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengatasi tantangan zaman serta tidak mampu memanfaatkan peluang yang ada.

Selain dari pelatihan yang diberikan pada karyawan, sikap kerja dalam suatu organisasi juga memegang peranan sangat penting karena sikap dapat memengaruhi individu dalam bekerja. Seperti dijelaskan

Timpe dalam Mangkunegara (2013:15), satu faktor utama penyebab menuurunnya kualitas seseorang dalam bekerja adalah perubahan terhadap sikap pekerjaan. Sikap kerja memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sikap kerja menurut Notoadmodjo (2012:124) adalah reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Seorang karyawan akan memiliki sikap kerja jika terdapat rangsangan.

Sikap kerja karyawan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro menjadi obyek yang menarik untuk diteliti. Hal ini disebabkan adanya perubahan-perubahan kebijakan yang terjadi di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Segala perubahan yang terjadi dapat berdampak pada faktor sikap kerja karyawan. Menurut Azwar (2011:30) sikap kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pengaruh orang lain, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama serta faktor emosional.

Kualitas sumber daya manusia selain dapat ditingkatkan dari pelatihan dan sikap kerja, motivasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Menurut Hasibuan (2013:156), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

Pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan para karyawan. Orang mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah

suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya pegawai secara sukarela dan bersemangat-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka memiliki motivasi untuk mengembangkan diri dan organisasi tempatnya bekerja.

Pemberian motivasi kepada para karyawan menjadi sangat penting yang sering dilupakan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang berujung pada perwujudan pemberian pelayanan yang berkualitas. Kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui dan mendeskripsikan persepsi pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro; untuk menguji dan menganalisis diantara persepsi pelatihan, sikap kerja, motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakukan peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Sulaefi (2017) dengan judul 'Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan'. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan perkembangannya

berdampak pada disiplin kerja dan kinerja. Latihan secara langsung mempengaruhi kinerja, sedangkan perkembangan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Perkembangan mempengaruhi kinerja melalui kerja disiplin.

Penelitian Meily dan Natalia (2012) dengan judul 'Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta'. Hasil penelitian menunjukkan baik secara persial maupun simultan sikap kerja yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Penelitian Juniantara (2015) berjudul 'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Persepsi**

Persepsi secara umum diartikan sebagai penafsiran terhadap suatu hal. Notoatmodjo (2010:43) mengemukakan persepsi adalah mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil. Feldman dalam Ramadhan (2009:67) menyatakan informasi yang pertama kali diperoleh sangat memengaruhi pembentukan persepsi. Oleh karena itu, pengalaman pertama yang tidak menyenangkan akan sangat memengaruhi pembentukan persepsi seseorang. Tetapi karena stimulus yang dihadapi oleh manusia senantiasa berubah, maka persepsi pun dapat berubah-ubah sesuai dengan stimulus yang diterima.

Menurut Riswandi (2009:32) ada dua jenis persepsi yaitu persepsi lingkungan fisik dan persepsi sosial atau persepsi terhadap manusia. Persepsi lingkungan

fisik berbeda dengan persepsi sosial. Persepsi lingkungan fisik yaitu suatu kegiatan dalam menafsirkan stimulus berupa lambang-lambang yang bersifat fisik baik terhadap suatu objek. Persepsi terhadap objek terjadi dengan menanggapi sifat-sifat luar objek. Objek bersifat statis sehingga ketika seseorang mempersepsikan suatu objek, objek tersebut tidak memberi tanggapan. Persepsi sosial merupakan persepsi terhadap orang melalui lambang-lambang verbal dan non-verbal. Persepsi sosial yaitu menanggapi sifat-sifat luar dan dalam yang meliputi perasaan, motif, harapan, keyakinan dan lain sebagainya. Persepsi terhadap manusia bersifat interaktif, ketika seseorang memersepsikan orang lain terhadap kemungkinan timbul reaksi dari orang yang dipersepsikan.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2013:23) menjelaskan alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia karena peran strategi sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi lembaga yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional. Berhasil dan gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Dengan demikian betapa pentingnya peran strategi pengembangan pendidikan pelatihan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas, dalam penelitian ini yang dimaksud adalah para karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia sendiri adalah upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan, latihan, kesehatan dan gizi. Pengertian ini

memusatkan pada pemerataan dalam meningkatkan kemampuan manusia dan pada pemanfaatan kemampuan (Sein dalam Hasiani, 2015:3).

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia terdiri dari empat kegiatan yang saling berkaitan yakni: inventarisasi persediaan sumber daya manusia, perkiraan (peramalan) sumber daya manusia, penyusunan rencana sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi/lembaga pendidikan. Batasan ini dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu proses yang terdiri dari: rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan sumber daya manusia, penggunaan sumber daya manusia.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Oleh karena itu, melihat orientasi kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan itu pada umumnya lebih pendek, pada akhir pelatihan biasanya peserta hanya mendapat sertifikat. Manullang (2010:66) menyatakan pelatihan pegawai merupakan persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap

sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko dalam Lolowang, *et al.*, 2016:179).

Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka akan berimprovasiasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali. Selain itu, berdasarkan sebuah perkiraan, sekitar tiga per empat dari karyawan berprestasi tinggi berusia 30-an mulai mencari posisi baru dalam setahun setelah mereka mulai bekerja karena ketidakpuasan dengan kurangnya pelatihan (Dessler, 2015:284).

Dengan proses pelatihan ini tenaga kerja dapat mengetahui sikap yang diharapkan oleh organisasi/instansi yang bersangkutan. Sikap loyalitas terhadap organisasi adalah suatu sikap yang diharapkan setiap organisasi, instansi, kantor atau departemen.

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan harus memperoleh perhatian yang besar.

### **Sikap Kerja**

Sikap berasal dari kata bahasa Latin *aptus* yang berarti dalam keadaan sehat dan siap melakukan aksi/tindakan atau dapat dianalogikan dengan keadaan seorang gladiator dalam arena laga yang siap menghadapi singa sebagai lawannya dalam pertarungan. Secara harfiah, sikap dipandang sebagai kesiapan raga yang dapat diamati (Sarwono, 2010:89).

Menurut Campbel dalam Notoadmodjo (2012:29) sikap adalah *a syndrome of response consistency with regard to social objects*. Artinya sikap adalah sekumpulan respon yang konsisten terhadap obyek sosial. Sikap (*attitude*)

adalah reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Secara lebih spesifik, Thurstone dalam Azwar (2011:32) mengemukakan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis. Pendapat serupa diungkapkan Berkowitz dalam Azwar (2011:34), sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Lee dan Chen dalam Korompis, *et al.*, (2017:1239) menyatakan sikap kerja adalah bahan dasar yang sesuai dengan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pekerjaan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang akhirnya akan membawa kepada transformasi kinerja. Dapat diringkaskan sikap adalah kecenderungan dan keyakinan seseorang terhadap suatu hal yang ditinjau dari aspek afektif & kognitif dan mengarahkan pada pola perilaku tertentu.

Thurstone berpendapat adanya komponen afektif pada sikap, Rokeach berpendapat pada sikap adanya komponen kognitif dan konatif (Walgito, 2011:36). Sedangkan komponen sikap menurut Rahayuningsi dalam Rahayu (2010:94-95) mencakup tiga hal yaitu:

- ✓ Komponen kognitif berhubungan dengan *belief* (kepercayaan dan keyakinan), ide, konsep. Bagian dari kognitif yaitu: persepsi, stereotype, opini yang dimiliki individu mengenai sesuatu.
- ✓ Komponen afeksi berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang, menyangkut perasaan individu terhadap objek sikap dan menyangkut masalah emosi. Afeksi merupakan komponen rasa senang atau tidak senang pada suatu objek.
- ✓ Komponen perilaku/konatif merupakan komponen yang berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk berperilaku terhadap objek sikap.

## Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggris *to move*. Menurut Schunk, *et al.*, dalam Usman (2014:275) *motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained* (motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan). Motivasi merupakan proses, bukan *output* atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun psikis (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantuan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan sebagainya.

Motivasi adalah dorongan yang timbul di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, *et al.*, 2009:126). Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai kepuasan. Jadi, motivasi bukan merupakan hal yang dapat diamati, melainkan hal yang dapat disimpulkan melalui perilaku yang tampak. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong ini disebut motivasi.

Motivasi menurut Darmawan (2013:93) adalah penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. George, J.M dan Jones dalam Lusri dan Siagian (2017:58) menyatakan unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan.

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Sumardjono dan Pramuningsih dalam Andri, *et al.*, (2011:121-122) membuat pilahan yang lebih jelas antara motif dan motivasi. Motif diartikannya sebagai pikiran perasaan yang mendesak orang untuk segera menempuh serangkaian perilaku tertentu dalam suatu periode waktu. Motif adalah daya pendorong pada manusia untuk melakukan sesuatu yang bersifat kurang disadari sepenuhnya oleh individu dan sangat dipacu oleh desakan biologis untuk bertindak. Sedangkan konsep motivasi merupakan perubahan energi yang bercirikan bangkitnya afeksi/emosi dan reaksi mengantisipasi pencapaian tujuan.

Menurut Stainley dalam Danim (2010:73) pada hakikatnya motivasi adalah keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan pribadi dan organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam Brury (2016:16) motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi mencapai tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Nazir, 2010). Senada dengan Sugiyono (2013:65) penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (eksogen) yaitu pelatihan, sikap kerja dan motivasi terhadap satu variabel dependen (endogen) yaitu kualitas sumberdaya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Ginting, *et al.*, (2008:55)

pendekatan kuantitatif digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Jadi dapat dikatakan penelitian ini berpendekatan kuantitatif.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Arikunto (2011:108). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Sementara sampel pada penelitian ini adalah sebesar 35 orang yang kemudian disebut sebagai responden. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan subyek penelitian yang dianggap mampu mewakili sebuah penelitian (Arikunto, 2011:117).

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan dan pertautan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sudjana, 2009:53) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kualitas Sumber Daya Manusia

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Sikap Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

e = Error (kesalahan pengganggu)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro yang beralamat di jalan PUK No. 556 Desa Balenrejo Kecamatan

Balen Kabupaten Bojonegoro. Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen didirikan pada tahun 1969 dan sekarang dipimpin oleh Drs. Kh. Abd. Hilmi Al Jumadi, M. HI, menempati luas tanah 10.548 M<sup>2</sup> dan luas bangunan 1.939 M<sup>2</sup>.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden yang berasal dari Karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan.

Berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 atau sebesar 74.29% responden dan untuk juga jenis kelamin perempuan sebanyak 9 atau sebesar 25.71% responden. Berdasarkan usia dapat diketahui yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 4 atau 11.42%, responden berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 atau 28.57%. Responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 9 atau 25.71% responden. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 7 atau 20% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 atau 14.30% responden.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui tidak ada yang berpendidikan SLTP, berpendidikan SLTA sebanyak 4 atau 11.42%, berpendidikan diploma sebanyak 12 atau 34.30%, sarjana sebanyak 16 atau 45.71% responden, dan pascasarjana sebanyak 3 orang atau 8.57% responden.

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja diketahui pegawai yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun 13 orang atau 37.14%, antara 6 -10 tahun ada 5 orang atau 14.30%, antara 11-15 tahun sebanyak 6 orang atau 17.14%, responden di antara 16-20 tahun sebanyak 8 atau 22.85% dan diatas 20 tahun sebanyak 3 atau 8.57%.

Responden berdasarkan status diketahui sebanyak 3 atau 8.57% responden yang PNS dan sebanyak 32

orang atau 91.43% responden yang non PNS. Sedangkan berdasarkan jabatan diketahui pegawai dengan jabatan sebagai Pengurus Yayasan ada 17 orang atau 48.57%, jabatan sebagai TU ada 15 orang atau 42.85% dan jabatan sebagai Pengurus Perpus sebanyak 3 orang atau 8.57%.

### Pengujian Hasil

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kualitas sumber daya manusia, pelatihan, sikap kerja dan motivasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	35	2.00	5.00	3.5000	.76936
Sikap Kerja	35	2.50	4.50	3.7331	.44103
Motivasi	35	2.60	4.80	3.4914	.47115
Kualitas Sumber Daya Manusia	35	2.60	5.00	3.6514	.60458
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil penelitian diolah

Dari data pada tabel 1 dapat diketahui variabel pelatihan memiliki nilai mean sebesar 3.5000, variabel sikap kerjamemiliki nilai mean sebesar 3.7331, variabel motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.4914 dan variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai mean sebesar 3.6514. Skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel 2.

Dari tabel 2 dapat diketahui variabel pelatihan dalam kategori baik, variabel sikap kerja dalam kategori baik, motivasi dalam kondisi baik dan variabel kualitas sumber daya manusia juga dalam kategori

baik. Setelah mengetahui hasil statistik diskriptif, selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh data pada tabel 3.

**Tabel 2**  
**Kategori Interval**

0,00- 1,80	Tidak baik
1,81- 2,60	Kurang baik
2,61- 3,40	Cukup baik
3,41- 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Hasil penelitian diolah

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.154	.725		.212	.833
	Pelatihan	.384	.110	.488	3.481	.002
	Sikap Kerja	.180	.180	.131	1.003	.044
	Motivasi	.425	.165	.331	.2574	.015

Sumber : Hasil Penelitian diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y = 0.154 + 0.384(X_1) + 0.180(X_2) + 0.425(X_3) + 0.725 e$$

Persamaan diatas menunjukkan ada pengaruh yang positif dari pelatihan, sikap kerja dan motivasi dengan penjelasan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0.154 berarti apabila tidak ada pelatihan, sikap kerja dan motivasi serta variabel lain, maka tingkat konstanta sebesar 0.154 satuan. Nilai 0.384 menunjukkan apabila ada kenaikan pada pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sebesar Nilai 0.384 satuan. Nilai 0.180 menunjukkan apabila ada peningkatan dalam sikap kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Yayasan

Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sebesar Nilai 0.180 satuan. Nilai 0.425 menunjukkan apabila ada peningkatan dalam motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sebesar nilai 0.425 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial terhadap kualitas sumber daya manusia dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan sebagai berikut:

Nilai t hitung untuk pelatihan sebesar 3.481 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 karena nilai signifikansi 0.002 (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Nilai t hitung untuk sikap kerja sebesar 1.003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.044 karena nilai signifikansi 0.044 (lebih kecil dari 0,05) maka sikap kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2.574 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.015 karena nilai signifikansi 0.015 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis data maka pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia digunakan analisis dengan uji F seperti pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	7.189	3	2.396	14.180	.000 <sup>a</sup>
Residual	5.239	31	.169		
Total	12.427	34			

Sumber: Hasil penelitian diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 14.180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian dapat dikatakan pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

**Tabel 5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.578	.538	.41108

Sumber: Hasil penelitian diolah

Hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.578 atau sebesar 57.8% Artinya sebesar 57.8% kualitas sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh pelatihan, sikap kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 42.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat variabel pelatihan mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil yaitu 0.02 dan dengan nilai t yang terbesar yaitu 0.418. Oleh karena itu hipotesis faktor pelatihan yang berpengaruh paling dominan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan variabel pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro dalam kategori baik. Kategori ini mengindikasikan bahwa Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sudah menunjukkan keberhasilannya dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan, disamping itu juga dapat membentuk

dengan baik sikap kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Akan tetapi masih diperlukan upaya yang lebih keras lagi melalui langkah-langkah yang lebih kreatif dan inovatif yang mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dengan meningkatkan kualitas pelatihan, sikap kerja dan motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sumberdaya manusia. Sehingga apabila ada perubahan pada variabel pelatihan ini akan berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Berdasarkan penelitian untuk lebih memaksimalkan variabel pelatihan dalam mempengaruhi sumberdaya manusia harus meningkatkan perbaikan materi pelatihan agar lebih berbobot dan juga memperbaiki metode pelatihan yang telah diterapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Tohir (2016) yang menyebutkan pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan dan kemampuan pelatih mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Pelatihan yang diselenggarakan yayasan dapat membentuk kualitas sumberdaya manusia secara berkesinambungan, menambah pengetahuan serta meminimalisasikan kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Angelina (2014) yang menyebutkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas kerja pegawai. Angelina menjelaskan pelatihan pada sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan. Keberhasilan pelatihan sangat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja dan juga melalui pelatihan,

karyawan akan memperoleh pengalaman yang baru.

Pelatihan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan supaya dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan terhadap karyawan dilakukan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia yang merupakan siklus yang harus terjadi secara terus-menerus. Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi terutama pada peningkatan dunia teknologi. Melalui pelatihan, kualitas sumber daya manusia harus terus-menerus ditingkatkan sesuai dengan kemajuan dan perkembangan sesuai dengan kebutuhan Yayasan. Dihubungkan dengan keadaan di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro, pelatihan yang dilakukan kepada pegawai ternyata dapat meningkatkan sumberdaya manusia yang ada di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Pelatihan dapat menambah informasi berupa pengetahuan serta adanya pelatihan dapat mengontrol kesalahan yang sering dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel sikap kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Apabila ada perubahan pada variabel sikap kerja ini akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk meningkatkan sikap kerja karyawan

untuk membentuk sumberdaya manusia yang berkualitas yang harus dilakukan adalah meningkatkan sikap konformis diri sendiri terhadap orang lain atau pengaruh orang lain terhadap dirinya dan meningkatkan pengaruh kebudayaan yaitu sikap menerima kebudayaan ditempat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Famella, *et al* (2015) yang menyebutkan sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Famella menyatakan apabila karyawan memiliki sikap kerja yang baik, secara otomatis dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Sikap kerja positif dapat membentuk perilaku yang positif, oleh karena itu kualitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Sikap kerja menunjukkan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapan yang diinginkannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja pegawai di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro termasuk sudah baik. Sikap kerja yang baik dapat membangun kerja sama yang baik antar karyawan, sehingga kualitas kinerjanya akan meningkat. Sikap kerja yang baik dapat diwujudkan dengan cara memberi pengaruh yang positif kepada rekan kerja, bersikap sopan santun, dan selalu bersikap ramah terhadap sesama karyawan

Sikap kerja seseorang dapat berubah-ubah dan dapat dibina dalam berbagai hal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seseorang yang memiliki sikap kerja yang positif akan menganggap kinerjanya penting bagi dirinya sendiri selain untuk Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Keterlibatan karyawan dalam bekerja akan terbentuk karena keinginan

dari karyawan akan kebutuhan, nilai atau keinginan tertentu, sehingga akan membuat karyawan tersebut lebih terlibat pada pekerjaannya dan kinerja karyawan akan lebih berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis data juga didapatkan variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Apabila ada perubahan pada variabel motivasi ini akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui motivasi pegawai dalam bekerja perlu meningkatkan dalam hal pemenuhan kebutuhan finansial karyawan dan meningkatkan tingkat keamanan dalam bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2014) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Motivasi sebagai dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan dalam bekerja dan memberikan arah pada kegiatan bekerja sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kualitas sumberdaya manusia. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik, maka orang tersebut tidak memiliki kualitas sumberdaya manusia yang tinggi. Untuk dapat bekerja dengan baik diperlukan motivasi yang baik, memberikan motivasi kepada karyawan, berarti menggerakkan karyawan agar ia memperbaiki kualitas pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya, seseorang yang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka anggap dapat memperoleh penghargaan, akan berperilaku dengan cara tertentu

untuk memperoleh penghargaan tersebut. Kualitas sumberdaya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro tidak terlepas dari adanya motivasi karyawan tersebut yang mendorong keinginannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, sehingga karyawan yang termotivasi secara otomatis hasilkerjanya akan semakin berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan, sikap kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Dengan demikian secara simultan ada perubahan pada pelatihan, sikap kerja dan motivasi maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebesar 57.8% sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan, sikap kerja dan motivasi.

## **SIMPULAN**

Persepsi karyawan Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro pada pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia dalam kategori baik. Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Persepsi pelatihan, sikap kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. Pelatihan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Meskipun variabel pelatihan, sikap kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia di Yayasan Ponpes Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro sudah dalam kategori baik, akan tetapi masih diperlukan upaya yang lebih keras. Caranya melalui langkah-langkah yang lebih kreatif dan inovatif sehingga mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dipengaruhi oleh pelatihan, sikap kerja, motivasi karyawan.

Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kualitas sumber daya manusia daripada sikap kerja dan motivasi, sehingga apabila ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus meningkatkan kualitas pelatihannya dengan cara memperbaiki materi pelatihan agar lebih berbobot dan juga memperbaiki metode pelatihan yang telah diterapkan sebelumnya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, meskipun tidak seperti pelatihan. Oleh karena itu tetap diperlukan perbaikan dengan cara memenuhi kebutuhan financial karyawan dan meningkatkan tingkat keamanan dalam bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

Sikap kerja yang berpengaruh signifikan paling rendah terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat diperlukan peningkatan yaitu peningkatan pada sikap konformis dengan orang lain atau pengaruh orang lain terhadap dirinya, meningkatkan pengaruh kebudayaan yaitu sikap menerima kebudayaan ditempat kerja di Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Aisyah, Merisa F., Utami Wiji, Sunardi dan Sudarsih. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor*

- Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume IV (1) :131-135
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Edisi 2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Azwar, S. 2011. *Sikap dan Perilaku*. Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. 2<sup>nd</sup>ed. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bimo, Walgito. 2011. *Pengantar Psikolog Umum*. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Pengantar Kependidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Davis, Keith dan Newstrom. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dewi, R., Santi. 2011. Analisis Hubungan antara Pelatihan dan Insentif dengan Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Royal Standard Karawang. *Jurnal Ekonomi*, Volume 13, Nomor 1, Februari Tahun 2011.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Erlangga. Jakarta.
- Hasiani, Freshka. 2015. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Pelalawan. *FEKON* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati, I., Devi. 2014. Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2014.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.
- KBBI. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Korompis, Robert C.Y., Lengkong, Victor P.K., dan Walangitan Mac Donald. 2017. Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1238 -1249
- Lolowang, G. Melvin, Adolfin, Lumintang Genita, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186.
- Lusri, dan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Muhammad Zaini. 2009. *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murtono. 2010. *Menuju Kemahiran Berbahasa Indonesia Langkah Maju Menulis Karya Ilmiah*. UNS Press. Surakarta.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirohardjo, Sarwono. 2009. *Pelayanan Kesehatan Maternal Dan Neonatal*. PT Bina Pustaka. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, et al., 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan*

- Dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 2009. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. PT. Tarsita. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Sistem*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Suyono dan Hariyanto. 2012. *Belajar dan Pembelajaran*. PT Rosdakarya Remaja. Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modelling*. Lentera Ilmu. Semarang.
- Sulaefi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Tesis*. UMY. Yogyakarta.
- Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Tesis*. Universitas Kristen Maranatha. Jakarta.
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana. Denpasar.