

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK BG JUNCTION  
SURABAYA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada perusahaan perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, serta pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah semua karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya yaitu sebanyak 36 karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4, dan 5 melalui program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh kesimpulan: (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 2.939 \geq t_{tabel} 2.034$ ; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 2.823 \geq t_{tabel} 2.034$ ; (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.772 \geq t_{tabel} 2,034$ ; (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.479 \geq t_{tabel} 2,034$ ; (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.694 \geq t_{tabel} 2,034$ .

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**ABSTRACT**

This research include as descriptive research with quantitative approach and conducted in banking company. The aims of this research are to know there is effect of training or not and motivation on job satisfaction. The effect of training and mativation on performance, as well as the influence of training and motivation on performance through job satisfaction as intervening variable at PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya. Data collection method of this research is questionnaire. The object population of this research were 36 employees of PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya. Hypothesis testing was done by linear regression analysis, for hypothesis 1, 2, 3, 4, and 5 used SPSS 16.0 Windows program. Based on the results of the research with a significance level 0.05 or 5% could be concluded: (1) Training has a positive and significant effect on Job Satisfaction with the result of T value is  $(3.046) \geq T$  table is  $(2.034)$ ; (2) Motivation have a positive and significant effect on Job Satisfaction with T value is  $(3.013) \geq t$  table is  $(2.034)$ ; (3) Training has a positive and significant effect on performance with T value is  $(4.813) \geq t$  table is  $(2.034)$ ; (4) Motivation have a positive and significant effect on performance with T value is  $(3.375) \geq t$  table is  $(2.034)$ ; (5) Job Satisfaction have a positive and significant effect on performance with a t value is  $(5.708) \geq t$  table is  $(2.034)$ .

Key Words : Training, Motivation, Job Satisfaction, Performance.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, motivasi, gaji, tunjangan, lingkungan kerja, jaminan sosial, dll. Dimana faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya, pelatihan kerja (training) sangat membantu para karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dikerjakan, karena tanpa pelatihan kerja para karyawan akan merasa kebingung dengan apa yang ditugaskan oleh para atasan mereka.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain memberikan pelatihan kerja adalah adanya sebuah dorongan dari berbagai pihak kepada karyawan, yang dalam kata lain karyawan harus diberikan sebuah motivasi kerja, agar karyawan dalam menjalankan tugas mencapai target sesuai dengan yang perusahaan inginkan. Chung & Meggison dalam Fahmi (2014:143) menyatakan bahwa "motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Menurut karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya, motivasi kerja dapat meningkatkan antusiasme mereka dalam bekerja. Motivasi kerja yang diberikan dapat berupa banyak hal, seperti dorongan semangat dari atasan, pemberian insentif dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, kompetensi, insentif financial, insentif non financial, jaminan sosial dan lainnya berjalan dengan baik dan diterima oleh semua stakeholder di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN

## KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK BG JUNCTION SURABAYA”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya ?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya ?
3. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya ?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya ?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk BG Junction Surabaya” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya

### 1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Untuk pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara mendorong peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui model pelatihan kerja dan pemberian motivasi kerja yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan yang bersangkutan bisa bekerja dengan maksimal.

3. Untuk pihak lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah "Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Sutrisno (2015:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi (2012:1) manajemen yaitu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dessler dalam Sutrisno (2015:5-6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia yang baik dan efektif mengharuskan manager untuk menciptakan cara-cara yang terbaik dalam memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia adalah yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi (Badriyah, 2015:125).

Menurut Handoko (2012:110), program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan, yaitu:

#### 1. Metode praktis (*on the job training*)

Teknik-teknik *on the job training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Metode latihan ini sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus. Ada beberapa metode pelatihan *on the job training*, yaitu:

##### a. Pembekalan (*Coaching*)

*Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

##### b. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

*Job rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara *menugaskan* karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda-beda dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

c. Latihan Instruksi Jabatan (*Job Instruction Training*)

*Job instruction training* adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

d. Magang (Apprenticeship)

Apprenticeship adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta diklat ke luar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pendidikan atau pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya.

Banyak ahli yang mengemukakan teori motivasi, terdapat berbagai teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan yang berbeda satu sama lain. Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Umam, 2012:162) yaitu sebagai berikut :

1. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani;
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan;
4. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar, seperti status pengakuan dan perhatian;
5. Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi seorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Purnamie Titisari (2014:27), Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik), Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2. Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif  
Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri,
4. Kreatifitas  
Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
5. Rasa tanggung jawab  
Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Khaerul Umam dalam bukunya *Perilaku Organisasi* Mengemukakan, banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (2012:194-197).

1. Gaji / Imbalan yang dirasa adil  
Uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi, karyawan akan memberikan effort, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan sesuai dengan apa yang diperlukan.
2. Kondisi kerja menunjang  
Ruangan kerja sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegaknya posisi duduk. Dalam kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)  
Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitan dengan pekerjaan lain. Terjadi diferensiasi pekerjaan mendatar dan tegak. Dalam pengembangannya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda.
4. Hubungan kerja dengan rekan kerja  
Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan social terpenuhi).
5. Hubungan kerja dengan atasan  
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

## 6. Hubungan dengan bawahan

Atasan memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja diambil dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2014:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator kinerja atau *performance indicato* menurut Mangkunegara (2014:75) indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

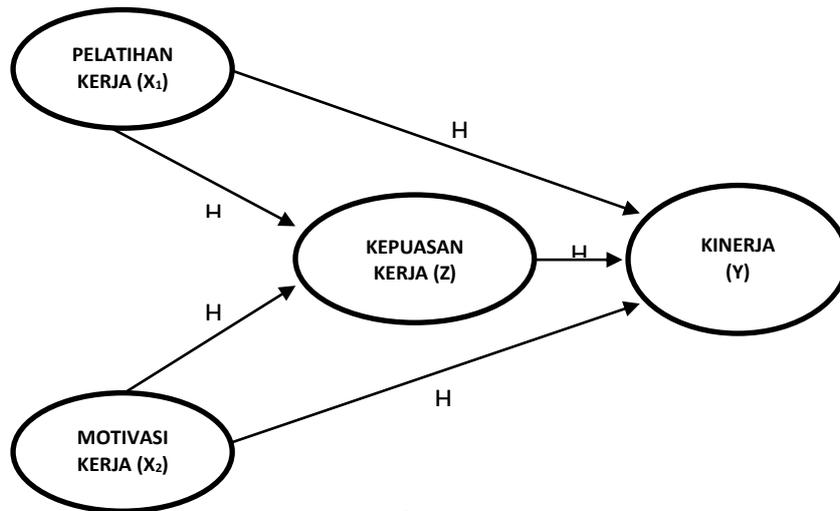
#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1  
Kerangka

Sumber : Penulis

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan adalah:

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
3. Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya
4. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Cent Asia Cabang BG Junction Surabaya
5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis jalur atau path analisis. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### 3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya sebagai subjek penelitian dan karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya sebagai objek penelitian. PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perbankan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya yang berjumlah 36 orang. Melihat populasi karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya hanya berjumlah 36 orang, yang tidak seberapa besar dan masih bisa dicakup dengan penelitian populasi, maka penelitian ini tidak akan menggunakan sampel untuk mengumpulkan data, tetapi langsung menggunakan seluruh populasi yang ada. Noor (2015:151) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian menyebutkan bahwa penelitian yang ideal tidak menggunakan sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu menggunakan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Kuesioner disebar sebanyak 36 responden. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara sebagai data pendukung pada penelitian ini.

### 6.1 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas serta *Uji Asumsi Klasik* menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Sedangkan mempercepat perhitungan pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan bantuan program *Software Statistical Package For Social Sciences (SPSS)* versi 16.00.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (correlated item-total correlation) dengan  $r_{tabel}$ . semua variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel (lampiran) dan disimpulkan kedalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Tabel Validitas**

No	Kuesioner	<i>correlated item-total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.691	0.329	Valid
2	X1.2	0.746	0.329	Valid
3	X1.3	0.599	0.329	Valid
4	X1.4	0.517	0.329	Valid
5	X1.5	0.481	0.329	Valid
6	X1.6	0.641	0.329	Valid
7	X1.7	0.718	0.329	Valid
8	X1.8	0.772	0.329	Valid
9	X2.1	0.560	0.329	Valid
10	X2.2	0.819	0.329	Valid
11	X2.3	0.706	0.329	Valid
12	X2.4	0.652	0.329	Valid
13	X2.5	0.780	0.329	Valid
14	X2.6	0.795	0.329	Valid
15	X2.7	0.528	0.329	Valid
16	X2.8	0.554	0.329	Valid
17	Z.1	0.416	0.329	Valid
18	Z.2	0.764	0.329	Valid

19	Z.3	0.739	0.329	Valid
20	Z.4	0.629	0.329	Valid
21	Z.5	0.689	0.329	Valid
22	Z.6	0.456	0.329	Valid
23	Z.7	0.658	0.329	Valid
24	Z.8	0.590	0.329	Valid
25	Y.1	0.573	0.329	Valid
26	Y.2	0.650	0.329	Valid
27	Y.3	0.511	0.329	Valid
28	Y.4	0.656	0.329	Valid
29	Y.5	0.601	0.329	Valid
30	Y.6	0.609	0.329	Valid
31	Y.7	0.549	0.329	Valid
32	Y.8	0.703	0.329	Valid

Berdasarkan tabel diatas yang mengungkapkan bahwa semua nilai *correlated item-total correlation*  $\geq 0.329$ , maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *valid*.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas yaitu berupa nilai *cronbach's alpha* dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Tabel Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0.805	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.829	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0.762	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.752	Reliabel

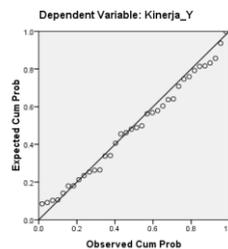
Berdasarkan tabel reliabilitas diatas yang mengungkapkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel  $\geq r_{tabel}$ , maka data-data semua variabel dinyatakan *reliable*.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan grafik dari *Normal Probability Plot* adalah dipaparkan pada grafik 4.1 sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

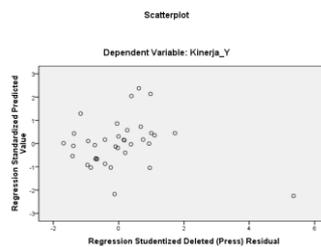


**Gambar 4.1**  
**Normal Probability Plot**

Dari grafik *normal probability plot* diatas dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut terdapat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi yang digunakan oleh peneliti adalah layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Uji dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.00 dengan melihat dan mengamati *scatterplot* antara variabel bebas terhadap *standardized residual* variabel terikat. Grafik *scatterplot* dapat dilihat dibawah ini :



**Gambar 4.2**  
**Scatterplot**

Dari grafik diatas dapat diungkapkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini merupakan persamaan homoskedastisitas, karena apabila diamati dari grafik diatas tidak terjadi pola yang menandakan terjadinya heteroskedastisitas.

#### 4.3.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan bantuan software SPSS versi 16.00, maka ditemukan nilai D-W sebagai berikut pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Nilai Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.524	1.77906	.565	13.846	3	32	.000	1.929

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja\_Z, MotivasiKerja\_X2, PelatihanKerja\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W adalah sebesar 1,929 (nilai antara 1,55 s/d 2,46) yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

#### 4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi pada variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adapun cara mengetahuinya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi-korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel matriks korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Matrik Korelasi**  
**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		KepuasanKerja_Z	MotivasiKerja_X2	PelatihanKerja_X1
1	Correlations			
	KepuasanKerja_Z	1.000	-.396	-.412
	MotivasiKerja_X2	-.396	1.000	-.002
	PelatihanKerja_X1	-.412	-.002	1.000
Covariances	KepuasanKerja_Z	.012	-.005	-.005
	MotivasiKerja_X2	-.005	.011	-2.215E-5
	PelatihanKerja_X1	-.005	-2.215E-5	.013

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Berdasarkan matriks korelasi tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolineartas.

2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 s/d 10, maka suatu penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel Collinearity Statistic sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Collinearity Statistic**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.509	3.139		1.755	.089					
PelatihanKerja_X1	.384	.114	.440	3.369	.002	.633	.512	.393	.797	1.254
MotivasiKerja_X2	.118	.106	.145	1.118	.272	.391	.194	.130	.810	1.234
KepuasanKerja_Z	.287	.112	.366	2.573	.015	.627	.414	.300	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai toleransi yang diperoleh oleh semua variabel bebas kurang dari 1 (satu), dan nilai VIF yang diperoleh oleh masing-masing variabel bebas adalah antara 1 s/d 10, sehingga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya menggunakan dua teknik dasar, yaitu teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis jalur atau *path analysis* yang merupakan penjabaran dari analisis regresi berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk melakukan uji hipotesis terhadap hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima. Selanjutnya, untuk teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel dependent ke variabel independent. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan pengujian hipotesis digunakan istilah/singkatan sebagai berikut :

- a. PK = Pelatihan Kerja
- b. MK = Motivasi Kerja
- c. KEP = Kepuasan Kerja
- d. KIN = Kinerja

Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 4.4.1 Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi PK-KEP**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r <sup>2</sup>	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	11.942	4.086	2.922	2.034	0.006	0.450	0.203
PK	0.450	0.170	2.939		0.006		

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasilkan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

##### 1. Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$KEP = 11,942 + 0,450X_1$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) adalah **0,450**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,450satuannya atau 45,0%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

##### 2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,450 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,203. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,450 hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z). Semakin baik pelatihan kerja karyawan maka akan semakin baik pula Kepuasan kerja karyawan.

Nilai r<sup>2</sup> atau koefisien determinasi sebesar 0,203 berarti 20,3% perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat diterangkan oleh variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>). Pelatihan Kerja hanya mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 20,3%, sedangkan sisanya sebesar 79,7% dijelaskan oleh variabel lain.

##### 3. Uji Signifikansi

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat terbukti dan dapat diterima.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi MK-KEP**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	12.671	3.995	3.172	2.034	0.003	0.436	0.190
MK	0.436	0.161	2.823		0.008		

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasilkan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

**1. Persamaan Regresi**

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$KEP = 12,671 + 0,436X_2$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah **0,436**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,436satuan atau 43,6%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

**2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,436 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,190. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,436 hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z). Semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula Kepuasan kerja karyawan.

Nilai r<sup>2</sup> atau koefisien determinasi sebesar 0,190 berarti 19,0% perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat diterangkan oleh variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Motivasi Kerja hanya mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 19,0%, sedangkan sisanya sebesar 81,0% dijelaskan oleh variabel lain.

**3. Uji Signifikansi**

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyebutkan Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat terbukti dan dapat diterima.

**4.4.3 Uji Hipotesis 3**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi PK-KIN**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	11.260	2.778	4.054	2.034	0.000	0.633	0.401
PK	0.633	0.116	4.772		0.000		

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasilkan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

**1. Persamaan Regresi**

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$KIN = 11,260 + 0,633X_1$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan Kerja(X1) adalah **0,633**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,633satuatan atau 63,3%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

**2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,633 dan koefisien determinasi (r2) sebesar 0,401. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,633 hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Semakin baik pelatihan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Nilai r2 atau koefisien determinasi sebesar 0,401 berarti 40,1% perubahan pada variabel Kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel Pelatihan Kerja (X1). Pelatihan Kerja hanya mempengaruhi Kinerja sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh variabel lain.

**3. Uji Signifikansi**

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyebutkan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat terbukti dan dapat diterima.

**4.4.4 Uji Hipotesis 4**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi MK-KIN**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	16.535	3.204	5.161	2.034	0.000	0.391	0.153
PK	0.391	0.129	2.479		0.018		

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasilkan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

**1. Persamaan Regresi**

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$KIN = 16,535 + 0,391X_2$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X2) adalah **0,391**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,391satuan atau 39,1%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

**2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,391 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,153. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,391 hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Nilai r<sup>2</sup> atau koefisien determinasi sebesar 0,153 berarti 15,3% perubahan pada variabel Kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel Motivasi Kerja (X2). Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 15,3%, sedangkan sisanya sebesar 84,7% dijelaskan oleh variabel lain.

**3. Uji Signifikansi**

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyebutkan Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat terbukti dan dapat diterima.

**4.4.5 Uji Hipotesis 5**

Pengujian hipotesis kelima dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**

**Ringkasan Hasil Uji Regresi KEP-KIN**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r <sup>2</sup>	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	12.680	2.523	5.025	2.034	0.000	0.627	0.393
KEP	0.627	0.105	4.694		0.000		

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasilkan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

**1. Persamaan Regresi**

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$KIN = 12,680 + 0,627Z$$

Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah **0,527**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,627satuannya atau 62,7%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

## 2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,627 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,393. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,627 hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Semakin baik kepuasan yang didapat karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Nilai r<sup>2</sup> atau koefisien determinasi sebesar 0,393 berarti 39,3% perubahan pada variabel Kinerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 39,3%, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dijelaskan oleh variabel lain.

## 3. Uji Signifikansi

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dapat terbukti dan dapat diterima.

### 4.4.6 Uji Model Analisis Jalur

#### 4.4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Perhitungan koefisien jalur diawali dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Persamaan tersebut yaitu sebagai berikut:

$$(1) \text{KEP} = a + a \text{ PL} + e_1$$

$$(2) \text{KIN} = a + c \text{ PL} + b \text{ KEP} + e_2$$

Hasil output untuk persamaan regresi pertama (1):

**Tabel 4.19**

**Ringkasan Hasil Uji Regresi PK-KEP**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r <sup>2</sup>	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	11.942	4.086	2.922	2.034	0.006	0.450	0.203
PK	0.450	0.170	2.939		0.006		

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu :

$$\text{KEP} = 0,450 \text{ PK} + 11,942$$

Hasil output untuk persamaan regresi kedua (2):

**Tabel 4.20**

**Ringkasan Hasil Uji Regresi PK-KEP-KIN**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	7.242	2.740	2.643	2,034	0.012	0.740	0.548
PK	0.440	0.114	3.359		0.002		
KEP	0.429	0.103	3.273		0.003		

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu :

$$KIN = 0,440 PK + 0,429 KEP + 7,242$$

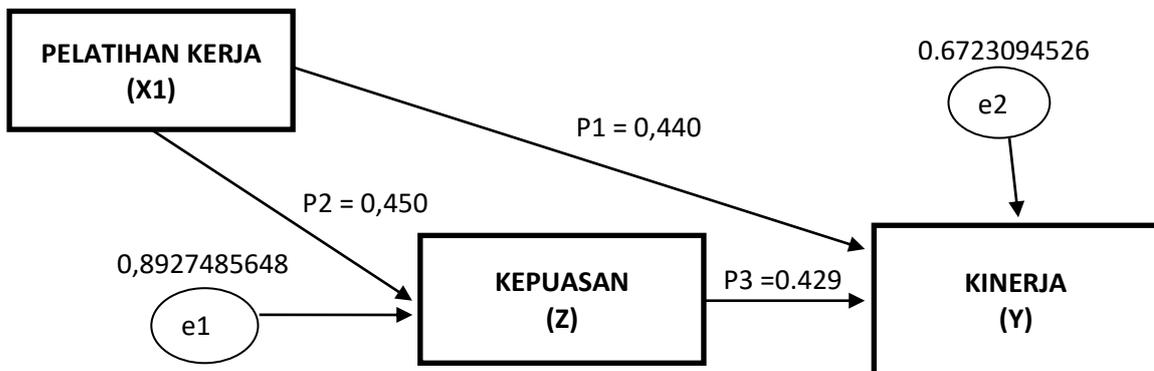
Hasil output SPSS memberikan nilai unstandardized beta Pelatihan Kerja pada persamaan (1) sebesar 0,450 dan signifikansi 0,006 yang berarti Pelatihan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Nilai koefisien unstandardized beta 0,450 merupakan nilai path atau p2. Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai unstandardized beta untuk Pelatihan Kerja 0,440 dan Kepuasan Kerja 0,429. Nilai unstandardized beta Pelatihan Kerja 0,440 merupakan nilai jalur path p1 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,429 merupakan nilai jalur path p3. Perhitungan model analisis jalur Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan dapat adalah sebagai berikut:

$$p1 : 0,440 \quad p2 : 0,450 \quad p3 : 0,429$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,203} = \sqrt{0,797} = 0,8927485648$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,548} = \sqrt{0,452} = 0,6723094526$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat digambar kedalam struktur model analisis jalur sebagai berikut :



Sumber : Penulis 2020

Gambar 4.3  
Nilai Model Struktur Analisis Jalur 1

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dapat berpengaruh langsung ke Kinerja Karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Pelatihan Kerja ke Kepuasan Kerja (sebagai intervening) lalu kemudian ke Kinerja Karyawan. Perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tak langsung dan pengaruh total Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung PK ke KIN  
 $p1 = 0,440$
- b. Pengaruh Tak Langsung PK ke KEP ke KIN  
 $p2 \times p3 = 0,450 \times 0,429 = 0,19305$
- c. Total Pengaruh  
 $p1 + (p2 \times p3) = 0,398 + 0,19305 = 0,63305$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh antar variabel baik pengaruh langsung, tak langsung maupun pengaruh total. Pengaruh tak langsung PK terhadap KIN melalui KEP sebesar 0.19305 lebih kecil dari pengaruh langsung PK terhadap KIN, sehingga KEP tidak memperkuat pengaruh PK terhadap KIN. Pengaruh mediasi (pengaruh tak langsung) yang ditunjukkan oleh hasil perkalian koefisien ( $p2 \times p3$ ) signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :  
 Mencari standard error dari koefisien indirrect effect ( $Sp2p3$ )

**$Sp2p3$**

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{p3^2 sp2^2 + p2^2 sp3^2 + sp2^2 sp3^2} \\
 &= \sqrt{0,429^2 0,170^2 + 0,450^2 0,103^2 + 0,170^2 0,103^2} \\
 &= \sqrt{(0,184041)(0,0289) + (0,2025)(0,010609) + (0,0289)(0,010609)} \\
 &= \sqrt{0,005318785 + 0,002148323 + 0,0003066} \\
 &= \sqrt{0,007773708} \\
 &= 0,088168634
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil  $Sp2p3$  di atas dapat dihitung nilai t statistik atau nilai t hitungnya, yaitu dengan cara :

$$t \text{ hitung} = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,0,19305}{0,088168634}$$

$$t \text{ hitung} = 2,18955417 = 2,189$$

Oleh karena nilai t hitung = 2,189 lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 2,189 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

**4.4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan**

Perhitungan koefisien jalur diawali dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Persamaan tersebut yaitu sebagai berikut:

- (1)  $KEP = a + a MK + e1$   
 (2)  $KIN = a + c MK + b KEP + e2$

Hasil output untuk persamaan regresi pertama (1):

**Tabel 4.21**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi MK-KEP**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	12.671	3.995	3.172	2.034	0.003	0.436	0.190
MK	0.436	0.161	2.823		0.008		

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu :

$$KEP = 0,459 MK + 12.671$$

Hasil output untuk persamaan regresi kedua (2):

**Tabel 4.22**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi MK-KEP-KIN**

Model	Unstandardized Coefficients		Nilai t		Sig.	Nilai r dan r2	
	Beta	Std. Error	t hitung	t tabel		R	R Square
(Constant)	10.934	3.089	3.540	2.034	0.001	0.641	0.410
MK	0.146	0.121	0.981		0.334		
KEP	0.564	0.116	3.795		0.001		

Berdasarkan output SPSS di atas dapat dibuat persamaan regresi pertama yaitu :

$$KIN = 0,146 MK + 0,564 KEP + 10,934$$

Hasil output SPSS memberikan nilai unstandardized beta Motivasi Kerja pada persamaan (1) sebesar 0,436 dan signifikansi 0,008 yang berarti Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja. Nilai koefisien unstandardized beta 0,436 merupakan nilai path atau p2. Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai unstandardized beta untuk Motivasi Kerja 0,146 dan Kepuasan Kerja 0,564. Nilai unstandardized beta Motivasi Kerja 0,146 merupakan nilai jalur path p1 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,564 merupakan nilai jalur path p3.

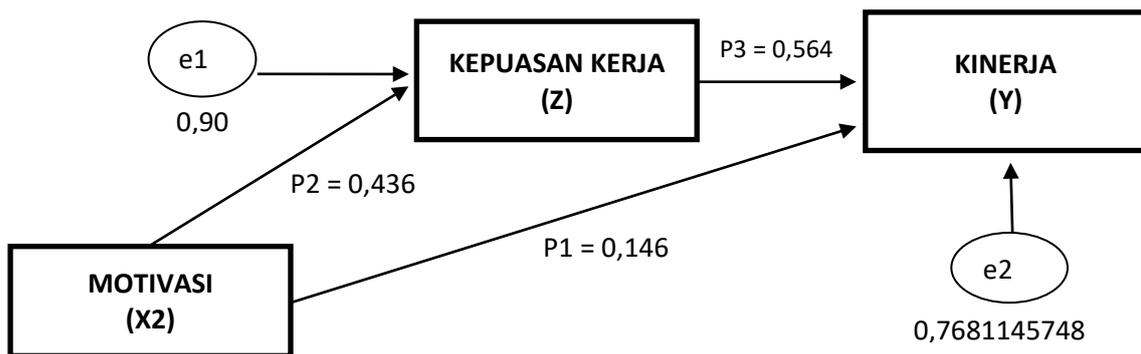
Perhitungan model analisis jalur hipotesis 6 dapat adalah sebagai berikut:

$$p1 : 0,146 \quad p2 : 0,436 \quad p3 : 0,564$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,190} = \sqrt{0,810} = 0,90$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,410} = \sqrt{0,590} = 0,7681145748$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat digambar kedalam struktur model analisis jalur sebagai berikut :



Sumber : Penulis 2020

Gambar 4.2

Nilai Model Struktur Analisis Jalur 2

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung ke Kinerja Karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Motivasi Kerja ke Kepuasan Kerja (sebagai intervening) lalu kemudian ke Kinerja Karyawan. Perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tak

langsung dan pengaruh total Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung PK ke KIN  
 $p1 = 0,146$
- b. Pengaruh Tak Langsung MK ke KEP ke KIN  
 $p2 \times p3 = 0,436 \times 0,564 = 0,245904$
- c. Total Pengaruh  
 $p1 + (p2 \times p3) = 0,146 + 0,245904 = 0,391904$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh antar variabel baik pengaruh langsung, tak langsung maupun pengaruh total. Pengaruh tak langsung MK terhadap KIN melalui KEP sebesar 0.245904 lebih besar dari pengaruh langsung MK terhadap KIN, sehingga KEP memperkuat pengaruh MK terhadap KIN. Pengaruh mediasi (pengaruh tak langsung) yang ditunjukkan oleh hasil perkalian koefisien ( $p2 \times p3$ ) signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :

Mencari standard error dari koefisien indirrect effect ( $Sp2p3$ )

**$Sp2p3$**

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{p3^2 sp2^2 + p2^2 sp3^2 + sp2^2 sp3^2} \\
 &= \sqrt{0,564^2 0,161^2 + 0,436^2 0,116^2 + 0,161^2 0,116^2} \\
 &= \sqrt{(0,318096)(0,025921) + (0,190096)(0,013456) + (0,025921)(0,013456)} \\
 &= \sqrt{0,008245366 + 0,002557932 + 0,000348793} \\
 &= \sqrt{0,011152091} \\
 &= 0,105603461
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil  $Sp2p3$  di atas dapat dihitung nilai t statistik atau nilai t hitungnya, yaitu dengan cara :

$$t \text{ hitung} = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,391904}{0,105603461}$$

$$t \text{ hitung} = 2,328560043 = 2,328$$

Oleh karena nilai t hitung = 2,328 lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 2,328 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

#### 4.5 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS versi 16.00 diatas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu dijabarkan sebagai berikut dibawah ini.

##### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,450 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 2.939 lebih besar dari nilai t tabel (2,034) dengan signifikansi 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis pertama dapat terbukti dan dapat diterima.

Hasil pengujian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saprudin pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,436 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 2.823 lebih besar dari nilai t tabel (2,034) dengan signifikansi 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis kedua dapat terbukti dan dapat diterima.

Hasil pengujian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi Pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali yang menyatakan bahwamotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,633 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 4.772 lebih besar dari nilai t tabel (2,034) dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), sehingga hipotesis ketiga dapat terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Fitri pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pelatihan. Artinya, pelatihan yang dirasakan karyawan sudah baik dan tepat pelaksanaannya.

## **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,391 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 2.479 lebih besar dari nilai t tabel (2,034) dengan signifikansi 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), sehingga hipotesis keempat dapat terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang yang menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis t sebesar 8,837. Karena nilai t hitung (8.837) > t tabel (1,697), maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (x) dengan variabel kinerja karyawan (y).

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,627 dan nilai t hitung menunjukkan nilai 4.694 lebih besar dari nilai t tabel (2,034) dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tazkiyah Ainul Qolbi, Putri Indah Purnamasari dan Amada Ramza Maulida pada tahun dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Jawa Barat dan Banten (BJB) Syariah Tasikmalaya yang menyatakan I Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Syariah Tasikmalaya berdasarkan nasii skor kuesioner dengan mayoritas responden pada pilihan jawaban cukup setuju dan setuju membuktikan dalam kepuasan kerja sudah cukup baik.

## **V. PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya.

6.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberi beberapa saran baik kepada perusahaan PT. Bank Central Asia Cabang BG Junction Surabaya dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh prestasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar bisa memberi pelatihan kerja yang maksimal kepada calon karyawan, misalnya dengan mendatangkan narasumber yang ternama dan dengan materi yang sangat mendukung terhadap jenis pekerjaan karyawan yang bersangkutan, agar nantinya kinerja yang didapat dari karyawan tersebut bisa maksimal. Pelatihan yang dilakukan juga hendaknya membagi pesertanya kepada jenis pekerjaan, agar materi yang disampaikan bisa terfokus kedalam satu bidang pekerjaan.
2. Disarankan juga kepada perusahaan agar selalu memberi semangat dan motivasi kepada **para** karyawan guna meningkatkan produktifitas dan kinerja seluruh karyawan, baik berupa <sup>113</sup> n dari atasan, maupun pemberian insentif bagi karyawan yang berf
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian **selanjutnya**, seperti kepemimpinan, penempatan kerja, fasilitas kerja, tunjangan, disiplin kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainul, Tazkiyah Qolbi, Putri Indah Purnamasari, Amada Ramza Maulida. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Syariah Tasikmalaya*. *Syari'ah Economics Vol. 2, No. 1, Januari 2018 ISSN: 2615-7160*. <http://riset-iaid.net/index.php/SE>.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen ; Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.\
- Fitri, Rahayu. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru*. *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 \_ Oktober 2016*. Universitas Riau.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke enam belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara  
<http://rumushitung.com>  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Kadek, Ni Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840. Universitas Udayana Bali.
- Mahpudin, endang. Pupung purnamasari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2, Tahun 2018*. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Murgianto, Siti Sulasmi dan Suhermin. 2016. *The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of east java*. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396, ISSN : 2320-5407. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 27.
- Saprudin. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, ISSN : 2598-8719, Vol 2 No. 1 Februari 2018. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Siregar, Syofian. 2013. *Medote Penelitian Kuantitatif ; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana
- Soemanto, Wasty. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suparli, Iwan. 2011. *Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Laju Inflasi, Tingkat Suku Bunga SBI dan Kurs Rupiah Terhadap Dollar Amerika Serikat Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2001-2010*. Lampung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. hlm. 837.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.