

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura

Januar Pujiyasymi¹, Hairudinor², Taharuddin²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp. / Fax (0511) 3304595, 3304968 januarpujiyasymi310177@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study to prove the effect of. Work motivation (X1), Training (X2) and Financial Compensation (X3) to the Employee Performance (Y).

The study populaton was all employees of PT. Bank Kalsel, Martapura branches totaling 40 people. Sampling technique used sampling saturated. Collecting data using questionnaires designed using level Likert scale 1-5. Data analysis using the structural model SmartPLS.

The test results prove 1). Work Motivation signifikan` affect the Employee Performance PT Bank Kalsel employees with major influence (33.11%) 2). Training significantly influence employee performance PT Bank Kalsel with great influence of 24.34% 3) Financial Compensation significant influence significantly the Employee Performance PT Bank Kalsel with great influence of 31.11%.

Keywords: Work Motivation, Training, Financial Compensation and Employee Performancee.

1. Latar Belakang

Pertumbuhan dunia perbankan di Indonesia dewasa ini menyebabkan persaingan semakin ketat dan kompetitif. Hal tersebut ditandai dengan banyak berdirinya bank-bank swasta dan pembukaan jaringan kantor cabang baru. Masing-masing bank berusaha untuk menarik nasabah sebanyak-banyaknya dengan meningkatkan kualitas baik dari segi pelayanan, produk, suku bunga yang kompetitif, program promosi yang menarik sampai pengembangan teknologi. Tujuan utama dari semua itu adalah guna memberikan kepuasan bagi para nasabah sebagai ujung tombak untuk memenangi persaingan.

Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Agar dapat memenangkan persaingan, sumber daya manusia yang kualitas dan kuantitas yang memadai sangat diperlukan sehingga memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas tinggi dapat diperoleh dengan menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan

semngat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Bank Kalsel sebagai Aset daerah merupakan penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) untuk pembangunan dan membantu mendorong pertumbuhan ekonomi daerah Kalimantan Selatan. Dimana salah satu aset terpenting dalam keberhasilan Bank Kalsel merupakan karyawan yang profesional guna dapat meraih kinerja yang optimum. Menurut Hasibuan (2009: 167) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan kompensasi

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka

akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2006:117).

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003: 112).

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009:110).

Bank Kalsel Kantor Cabang Martapura dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berikut data Nilai Kinerja pada tiap triwulan Tahun 2015.

Tabel Nilai Kinerja Bank Kalsel Cabang Martapura

Bank Kalsel Cabang Martapura	Nilai	Predikat
Triwulan I Tahun 2015	42	Kurang Baik
Triwulan II Tahun 2015	57	Cukup Baik
Triwulan III Tahun 2015	58	Cukup Baik
Triwulan IV Tahun 2015	55	Cukup Baik

Sumber: Bank Kalsel Cab.Martapura

Penilaian kinerja sebuah kantor cabang pada Bank Kalsel ditentukan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh kantor Pusat Bank Kalsel yaitu terhadap pencapaian Anggaran, Pencapaian pertumbuhan dan Pelayanan Nasabah. Berikut predikat penilaian dari Kantor Cabang Bank Kalsel.

Tabel di atas tampak bahwa Nilai kinerja yang dihasilkan pada setiap triwulan tahun 2015 berada pada predikat cukup baik bahkan pernah terjadi untuk triwulan I berada pada Predikat Kurang Baik. Selain itu juga kondisi rendahnya penguasaan karyawan terhadap pekerjaan, Kurangnya kerjasama antara satu seksi dengan seksi yang lain dan disiplin.

Karyawan dinilai masih rendah. Rendahnya kedisiplinan karyawan terlihat seringnya keterlambatan masuk kantor untuk absen pagi ada yang melebihi dari pukul 07.45 Wita, hal ini berdasarkan Absensi per Periode Januari 2014 hingga Desember 2015. Berikut data keterlambatan karyawan absen masuk pagi.

Bank Kalsel sangat mengapresiasi kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal perusahaan secara adil. Dalam pelaksanaannya, kompensasi pada Bank Kalsel baik dalam bentuk: 1) Finansial langsung (*direct financial compensation*) seperti gaji, tunjangan insentif dan bonus, 2) Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) seperti tunjangan, asuransi, bantuan untuk biaya pendidikan dan hak cuti, 3) Non finansial (*non financial compensation*) seperti jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih. Ketiga komponen Kompensasi tersebut harus dipenuhi dengan baik dan adil oleh Bank Kalsel untuk karyawannya, dalam rangka menarik dan memotivasi kinerja karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura.
2. Menganalisis pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura
3. Menganalisis pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura.

3. Tinjauan Teori

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah memberikan kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan memberikan motivasi kerja dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya.

Indikator dalam variabel motivasi kerja (X1) menurut Mc Clelland dalam Robbins (2002: 61) antara lain: 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil, 2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Mathis dan Jackson (2008: 260) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Indikator dalam variabel Pelatihan (X2) menurut Donald L. Kirck Patrick dalam Mondy (2008:231) , meliputi: 1) Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja, 2) Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja, 3) Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan

pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja, 4) Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja, 5) *Return on Investment* (ROI), ROI merujuk pada perbandingan manfaat moneter dari suatu pelatihan dengan biaya-biaya pelatihan dimana merupakan sejumlah uang yang digunakan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan, sebagai bentuk dari investasi jangka panjang bagi karyawan yang kemudian akan berguna bagi perusahaan di masa depan Tujuannya adalah mengetahui nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan.

Kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya baik berupa uang maupun berupa penghargaan lainnya yang membuat orang tersebut merasa puas hasil kerja yang sudah dicapainya.

Indikator kompensasi finansial (X3) menurut Mondy (2003: 442) adalah:

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct Finansial compensation*) antara lain: a) Gaji b) Tunjangan ekonomi, c) Bonus dan komisi
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect Finansial compensation*) antara lain : a) Asuransi tenaga kerja (BPJS), b) Pertolongan sosial, c) Pembayaran biaya sakit (berobat, d) Cuti.

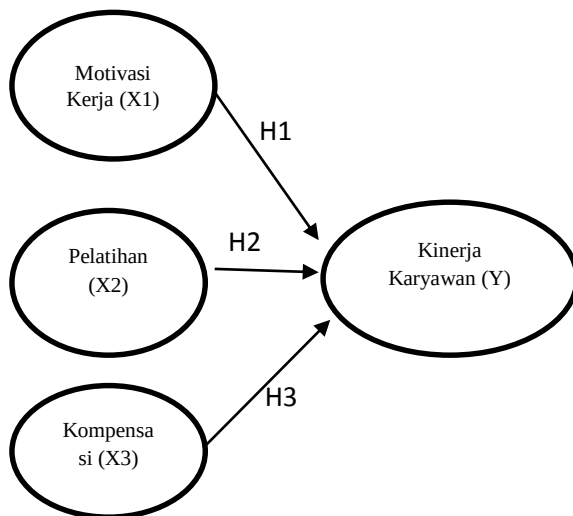
Kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja karyawan adalah prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Bernadin dalam Robbins (1998:260) indikator – indikator Kinerja karyawan (Y) antara lain : 1) Kualitas yaitu tingkat hasil aktivitas demi tercapainya tujuan yang diharapkan, 2) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, 3) Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas, 4) Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya, 5) Kemandirian yaitu tingkat seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan, bimbingan dari

pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan, 6) Komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

4. Model Penelitian

Adapun model penelitian pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Kalsel Cabang Martapura sebagai berikut :



Berdasarkan perumusan masalah dan model penelitian yang ada, maka model hipotesis yang ada di dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura.
- H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura
- H₃: Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura.

5. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survey, sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui pengisian angket/kuisisioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan Bank kalsel Cabang Martapura.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam rencana penelitian ini yaitu menguji pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research), dimana bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan variabel lainya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainya, dengan penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Kalsel Cabang Martapura berlokasi di Jalan Ahmad Yani Km. 40 Martapura dan Kantor Unit di bawahnya yaitu Kantor BPD Unit Sekumpul berlokasi di Jalan Sekumpul Rt.01 Rw.03

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Kalsel Cabang Martapura yang saat ini berjumlah 40 karyawan. Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara non-probabilitas (*non probability sampling*) dan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel diambil berdasarkan jumlah populasi (Sugiyono, 2008:88). Menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 populasi sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 40 Responden.

6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Partial Least Square (PLS) menurut Wold merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan software SmartPLS versi 2.0.M3 mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam Struktural Equation Model (SEM)

karena akan terjadi unidentified model. (Wiyono, 2011:402).

Berdasarkan model struktural penelitian maka terdapat 3 (tiga) hubungan

langsung yaitu pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Kalsel Cabang Martapura

T Statistics Inner Model Stuctural Fit

	Pengaruh antar Konstruk	Path Koefisien	T Statistics	T Tabel (0,05; n-2=38)	Putusan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.331168	5.767891	1.68595	Berpengaruh signifikan
H2	Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.243402	1.745278	1.68595	Berpengaruh signifikan
H3	Kompensasi Finansial -> Kinerja Karyawan	0.311073	2.509827	1.68595	Berpengaruh signifikan

Sumber: Diolah dari Output smartPLS, 2016

- Hasil pada tabel 5.35, diketahui nilai t hitung > t tabel, yaitu: $5,768 > 1,69$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh (0.3311) atau (33,11%) dan Koefisien arah hubungan berbentuk positif serta kekuatan pengaruh termasuk dalam kategori sangat cukup lemah karena berada diantara 0,2 sampai 0,399 (Sugiono, 2013:215)
- Hasil pada tabel 5.35, diketahui nilai t hitung > t tabel, yaitu: $1,745 > 1,69$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 0,2434 atau 24,34% dan Koefisien arah hubungan berbentuk positif serta kekuatan pengaruh termasuk dalam kategori sangat cukup lemah
- Hasil pada tabel 5.35, diketahui nilai t hitung > t tabel, yaitu: $2,509 > 1,69$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X_3) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 0.3110 atau 31,10% dan Koefisien arah hubungan berbentuk positif serta kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah

7. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian, antara lain,

- Persoalan birokrasi ketat yang dilakukan beberapa Bank membuat skedul penyelesaian penelitian ini mengalami perubahan dari target. Hambatan birokrasi dan kerahasiaan bank menyebabkan beberapa data yang dinilai penting untuk mendukung penelitian ini tidak bisa diperoleh.
- Hasil ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian mengambil data dari responden, sehingga bisa terjadi perubahan setiap saat untuk situasi dan kondisi yang berbeda karena program-program pengembangan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi yang terus berkembang, perubahan motivasi kerja, serta adanya dinamika tinggi atas variabel yang diteliti dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi yang selalu berubah seiring adanya perubahan lingkungan.
- Kompleksitas untuk menilai kinerja karyawan masih banyak yang belum tercakup dalam penelitian ini, sebab variabel yang digunakan untuk memprediksinya hanya Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Finansial, padahal masih banyak variabel-variabel lain yang dapat menjadi prediktor yang lebih baik

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT Bank Kalsel dengan besar pengaruh (33,11%)
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 24,34%
3. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kalsel dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 31,11%

Daftar Pustaka

- A.F. Stoner, James. (1990). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Erlangga.
- Agusta, Leonando., Sutanto, Eddy Madiono. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*. Jurnal. Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Bagus Dhermawan, Anak Agung Ngurah., Adnyanan Sudibya, Mudiarta Utama I Gde., I wayan. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Tesis. Bali : Universitas Udayana
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A. (1998). *Human Resource anagement, Second Edition*. Boston: McGraw-Hill International Edition
- Fauziah, Lia. (2013) *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Nadira Prima Semarang*. Jurnal. Semarang Jawa Tengah : Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson. (2002). *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*, Terjemahan, Edisi ke-V Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Hafeez, Uzma. (2015). *Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*. Journal Of Business Management and Strategy. Vol. 6, No. 1. Karachi, Pakistan : MS Scholar, Mohammad Ali Jinnah University.
- Hameed, Abdul. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 5, No. 2. Pakistan : University of Bahawalpur.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Haji Masagung.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian sistem informasi : pedoman dan contoh melakukan penelitian di bidang sistem teknologi informasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Keran, Kristina Nugi. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Tesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Lubis, Khairul Akhir. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)*. Tesis. Medan : Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara .
- Mangkunegara, Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2008). *Human Resource Management*. United States of America: Tomson Learning Academic Resource Center.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Primajaya, Denny. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina*, Jurnal,

- Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
 UNDIP.
- Riyadi, Slamet (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Tesis. Surabaya : Universitas Tujuh Belas Agustus 1945.
- Robbinss Stephen P. (2006). *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan*. Jakarta : PT. Bhuna Ilmu Populer.
- Shahzadi, Irum., Javed, Ayesha., Pirzada, Syed Shahzaib., Nasreen, Shagufta., Khanam, Farida. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance. European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.23. Pakistan : University of Bahawalpur.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian P, Sondang. (2000). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. (2000). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi I*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhaji, Linawati. (2012). *The Influence of Motivation, Competence, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Herculon Carpet Semarang)*. Journal. Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Sulistyo-Basuki. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., Mehmood, Nasir. (2012). *Impact of training on employee performance: a study of Telecommunication Sector in pakistan. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 4, No 6. Pakistan : Universitas Wah The Mall, Quaid Avenue, Wah Cantt.
- Thaief, ilham., Baharuddin, Aris., Priyono, Idrus, Mohamad Syafi'i (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. European Journal of Business and Management. Vol. 7, No. 11. Indonesia : University of PGRI Adi Buana Surabaya, Brawijaya University Malang
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Wiyono, G. (2011), *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Statistik SPSS & SmartPLS*. Yogyakarta : STIM YKP