

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO CENTRAL PERABOT KUPANG

*The Effect of Training and Work Motivation on Employees at Kupang Furniture Central Stores*

Saiful Mauboy<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Marianus S Neno<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> saifulmauboy146@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> marianus.neno@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Central Perabot Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Central Perabot Kupang dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Central Perabot Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Central Perabot Kupang.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Kasmir, 2016). Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang mempunyai peranan dalam mengembangkan berbagai tugas untuk terwujudnya tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2010). SDM harus dikelola sebaik mungkin guna mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sehingga rasa nyaman dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu aset yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah SDM. Kualitas SDM yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa baiknya kinerja karyawan secara individu dan kelompok dalam mencapai kinerja yang baik.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009). Kasmir (2016) mengungkapkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan kerja agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016). Menurut Nawawi (2005) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, mengajukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Toko Central Perabot Kupang adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan grosir. Jenis produk yang ditawarkan yaitu barang-barang yang berukuran besar seperti lemari kayu, lemari makan aluminium, lemari atau rak plastik sedangkan barang-barang yang berukuran kecil seperti piring, mangkok, gelas, cangkir, panci, ember, peralatan dari plastik dan melamin serta alat-alat elektronik seperti rice cooker, blender, mixer, kipas angin, oven, kompor gas dan lain-lain. Pada dasarnya, bidang usaha menawarkan produk pecah belah dan kebutuhan rumah tangga merupakan reseller dari beberapa merek terkenal di Indonesia. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dengan adanya masalah kinerja, manajer Toko Central Perabot Kupang menyadari bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pelatihan kerja. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawan Toko Central Perabot Kupang terdapat beberapa jenis, yaitu pelatihan pengenalan lingkungan perusahaan, kerjasama tim, pelayanan dan kemampuan berkomunikasi. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan baru pada tiga bulan pertama kerja.

Selain pelatihan faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja karyawan biasanya muncul dari dalam diri dan luar karyawan tersebut. Motivasi yang diberikan kepada karyawan yaitu manager Toko Central Perabot Kupang memberikan ceramah singkat, membangun kepercayaan kepada karyawan, dimana kepercayaan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam bekerja. Karyawan yang dipercaya oleh manager akan

lebih maksimal bekerja dibandingkan yang dicurigai. Kepercayaan ini mengandalkan kejujuran dan hubungan antara manager dan karyawan Toko Central Perabot Kupang yang baik sehingga karyawan dapat semangat dalam bekerja. Bonus juga diberikan kepada karyawan apabila target penjualan tercapai sehingga karyawan akan semangat bekerja dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan kedepannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Samsudin (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan. Sedangkan Simamora (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Dharma 2000).

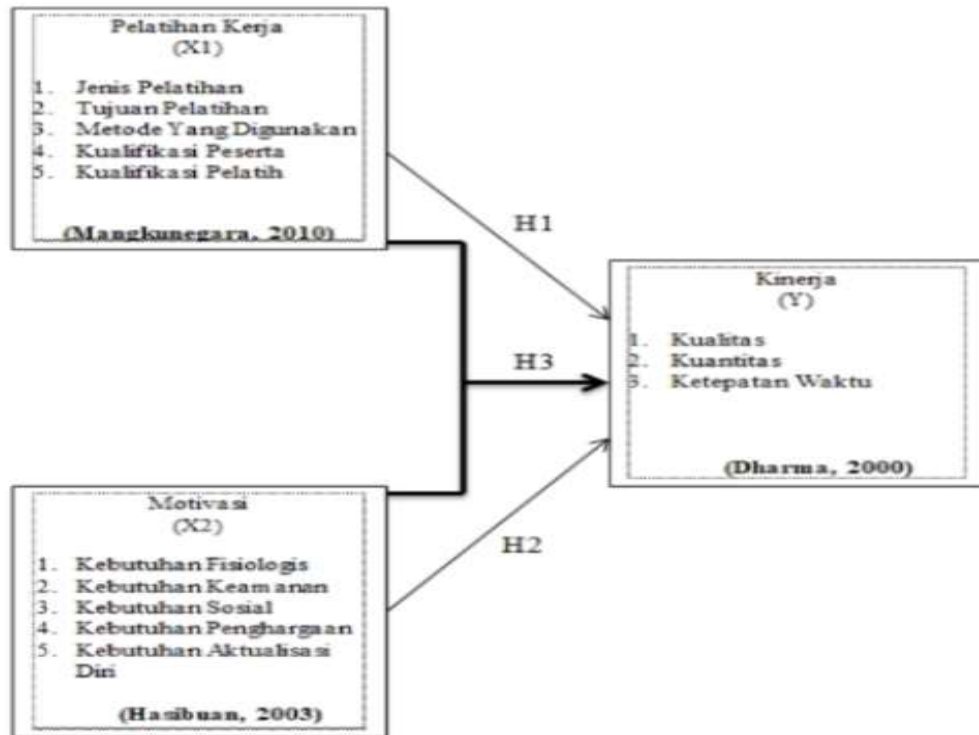
### **Pelatihan**

Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan, Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pelatihan menurut Mangkunegara (2010) yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mereka mau bekerja secara efektif, bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## KERANGKA PENELITIAN



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

- H1 : Diduga pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang
- H3 : Diduga pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dan data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Instrumen data dilakukan dengan menggunakan kuesioner di sebarakan kepada 37 karyawan Toko Central Perabot Kupang. Kuesioner terdiri dari tiga variabel yaitu variabel pelatihan dengan 10 item pertanyaan, variabel motivasi kerja dengan 10 item pertanyaan dan variabel kinerja dengan 6 item pertanyaan. Dengan masing-masing item tersebut menggunakan skala ordinal.

Sebelum melakukan penelitian pada objek, dilakukan uji instrumen pada kuesioner penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 26 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan korelasi person tiap item  $r_{hitung} > 0,325$ , uji reliabilitas menggunakan uji statistik *cronboach's alpha* berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronboach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal *cronboach's alpha* sebesar 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Toko Central Perabot Kupang dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel pelatihan sebesar  $1,001 \leq 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,999 \geq 0,1$  dan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar  $1,001 \leq 10$  dan nilai tolerance  $0,999 \geq 0,1$ .

Berdasarkan kusioner yang diperoleh dan dikumpulkan kembali jumlah responden laki-laki berjumlah 20 orang (54%) sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 17 orang (46%). Responden berdasarkan usia menunjukkan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 17 orang (46%), usia 26-30 tahun berjumlah 15 orang (40,5%) dan usia 31-35 berjumlah 5 orang (13,5%). Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir SMA/SMK berjumlah 29 orang (78,4%), D3 berjumlah 2 orang (5,4%) dan S1 berjumlah 6 orang (16,2%). Serta dalam kategori masa kerja yaitu masa kerja 1-4 tahun berjumlah 29 orang (78,4%), 5-8 tahun berjumlah 4 orang (10,8%) dan 9-12 tahun berjumlah 4 orang (10,8%).

### Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.592	4.175		.142	.888
	PELATIHAN	.163	.070	.252	2.332	.026
	MOTIVASI KERJA	.419	.062	.728	6.739	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,592 + 0,163X_1 + 0,419X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,592 yang artinya apabila pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 0,592 poin.
- Koefisien regresi  $b_1 = 0,163$  artinya, apabila pelatihan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja tetap maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,163 poin.
- Koefisien regresi  $b_2 = 0,419$  artinya, apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 poin, sementara pelatihan tetap maka kinerja (Y) meningkat 0,419 poin.

## UJI HIPOTESIS

### Uji t (Uji Parsial)

- Karena  $t_{hitung} (2,332) > t_{tabel} (2,030)$  dan signifikansi  $(0,026) < \alpha (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang.
- Karena  $t_{hitung} (6,739) > t_{tabel} (2,030)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.375	2	40.188	25.819	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.922	34	1.557		
	Total	133.297	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Karena  $F_{hitung} (25,819) > F_{tabel} (3,28)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.580	1.24761

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580 berarti nilai koefisien determinasi adalah 58% artinya bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58% sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,580 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Central Perabot Kupang relatif kuat.

### Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel pelatihan di Toko Central Perabot Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkaitan dengan jenis pelatihan, keterampilan karyawan akan bertambah. Jenis pelatihan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena dengan jenis pelatihan yang bermanfaat cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja di Toko Central Perabot Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja di Toko Central Perabot Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tinggi sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis secara pasrial (uji t) diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Benedicta dan Appiah dalam Sultana et al (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif memengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hakim (2006) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi kerja yang kuat akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat, namun belum maksimal yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, minat, etika kerja, manajemen dan rekan kerja (Mathis dan Jackson, 2016).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa: (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh pelatihan (X1) berada pada kategori sangat baik, motivasi kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi; (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang; (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang; (4) Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Central Perabot Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dikemukakan yaitu: (1) Bagi Toko Central Perabot Kupang, diharapkan pimpinan Toko Central Perabot Kupang tetap mempertahankan pelatihan dan motivasi kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan; (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan dan motivasi kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti bakat, minat, etika kerja, manajemen dan rekan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (2000). *Manajemen Prestasi Kerja (1st ed.)*. Rajawali.
- Hakim. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, A. B. (2005). *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Citra Aditya Bakti.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN.
- Sultana, Irum, Ahmed, & Mehmood. (2012). *Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan*. No Title. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT Rajagrafindo Persada.