

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD FRITOLAY  
MAKMUR, TBK CABANG MEDAN**

**Oleh :  
Rehulina Milala  
Universitas Darma Agung, Medan**

***E-Mail :*  
lina.milala@gmail.com**

**ABSTRACT**

Productivity can be influenced by many factors, including management, ability, discipline, training and work motivation. But the most important factors are training and motivation factors. This study aims to determine the effect of training and work motivation partially and simultaneously on employee work productivity at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. The population of this study amounted to 115 workers at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. To determine the number of samples used Slovin formula, obtained as many as 89 people. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that training and work motivation had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee work productivity at PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch. The coefficient of determination (R Square) is 0.643. That is, variations in employee work productivity can be explained by training and work motivation of 64.30%, while the remaining 35.70% is explained by other factors. Thus it is suggested that companies should choose trainer instructors who truly master the training material, and design training materials to suit the needs of all training participants. Chairman of PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Medan Branch needs to pay attention to its employees by providing financial rewards that are comparable to the work charged to the employees concerned.

Keywords: Training, Work Motivation, Work Productivity

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan komersial didirikan untuk tujuan memperoleh laba yang sebesar-besarnya, karena perolehan laba tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan keberadaan atau kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan tidak memperoleh laba, maka perusahaan akan kesulitan untuk memenuhi berbagai kewajibannya kepada semua pihak yang berhubungan

dengan perusahaan, seperti pemegang saham dan kreditur.

Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba maksimum hanya dapat dicapai dengan mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan yang dominan karena merupakan faktor penggerak bagi semua sumber daya lainnya dalam perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sering juga diidentikkan dengan tingkat

keberhasilan tenaga kerja secara keseluruhan.

Salah satu ukuran keberhasilan karyawan adalah produktivitas. Secara kualitatif, produktivitas adalah segala potensi kerja yang dimiliki pegawai serta upaya yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai pada setiap waktu (Kusriyanto, 2009:3). Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik dan selalu berupaya untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu maka secara kualitatif pegawai tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi.

PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi snack, meliputi chitato, cheetos, chiki, jetz, lays, qtela dan Doritos dengan berbagai ukuran flavours. Sebagai perusahaan yang telah *go public*, perusahaan mempunyai kapasitas produksi yang cukup besar dan jaringan penjualan yang luas, sehingga perusahaan berupaya untuk mencapai tingkat penjualan yang selalu meningkat pada setiap tahun. Tetapi tujuan tersebut belum tercapai, karena masih terdapat periode waktu dimana penjualan perusahaan justru mengalami penurunan.

Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, pelatihan karyawan tergolong kurang memadai, karena pelatihan tidak dirancang sesuai kondisi keterampilan masing-masing karyawan. Program pelatihan dilakukan tanpa memperhatikan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga sebagian besar program pelatihan terkesan hanya sekedar untuk memenuhi atau mengisi kegiatan bagian personalia. Tidak terdapat perhatian

khusus untuk melatih karyawan yang kurang trampil, sehingga karyawan yang kurang trampil terutama karyawan baru tidak dapat secaramaksimum memanfaatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya secara nyata. Manajemen cenderung lebih memperhatikan pelatihan bagi karyawan berprestasi yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi pada perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan tidak memperoleh manfaat dari program pelatihan.

Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, motivasi dalam bentuk finansial cenderung tidak mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Keadaan tersebut disebabkan gaji yang diperoleh karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang tergolong tinggi, sehingga faktor kelelahan menjadi sesuatu yang melemahkan fisik dan semangat kerja tanpa dibarengi dengan perawatan atau pemeliharaan fisik yang memadai. Tarif lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan juga tergolong rendah, padahal terdapat tekanan yang kuat dari atasan bahwa pekerjaan harus diselesaikan hingga jam kerja lembur. Sebagian karyawan beranggapan bahwa perusahaan telah mengeksploitasi fisik karyawan tanpa memperhatikan tingkat kesejahteraannya. Kondisi motivasi kerja tersebut tentu akan berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui peningkatan

produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Produktivitas Kerja**

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu berbeda. Sehingga salah satu tugas

dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif.

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Peningkatan produktivitas tidak menggambarkan sebab-sebab peningkatan tersebut. Peningkatan produktivitas bahan baku mungkin disebabkan oleh keterampilan yang semakin tinggi dari tenaga kerja atau oleh perusahaan yang lebih baik dan sebagainya. Demikian juga halnya produktivitas tenaga kerja, mungkin peningkatan tersebut diakibatkan oleh pemberian latihan atau oleh kenaikan tingkat upah dan lain sebagainya. Penyebab peningkatan produktivitas perlu diteliti, sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih lanjut.

Meningkatkan jumlah produksi tidak sendirinya memajukan kenaikan produktivitas, dengan kata lain bertambahnya produksi belum menggambarkan perusahaan semakin produktif. Bila masukan (*input*) meningkat dengan persentase yang lebih besar dari pada keluaran (*output*), berarti produktivitas perusahaan adalah menurun.

Produktivitas yang lebih tinggi berarti hasil yang diperoleh lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama, yakni bahan baku, waktu

mesin dan tenaga kerja. Dengan kata lain jumlah yang sama dihasilkan dengan biaya yang lebih rendah.

Menurut Kusriyanto (2009:2), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Artinya produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara satuan konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2010:128) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Definisi ini mengartikan bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2010:57) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Pengertian produktivitas tersebut mengartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Dengan demikian produktivitas adalah

kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin.

Menurut Gomes (2010:159) bahwa *inputs* bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*).

Produktivitas faktor tunggal adalah menunjukkan produktivitas dari satu faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output*, sedangkan produktivitas faktor ganda (multi faktor) adalah menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor yang digunakan untuk menghasilkan *output* antara lain: modal dan tenaga kerja.

## **Pelatihan**

Istilah *training* yang diidentikkan dengan kegiatan latihan adalah suatu proses belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman bekerja di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (2011:280) bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Artinya, latihan bagi karyawan merupakan proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2010:180): “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Artinya pelatihan tidak dapat dipandang sebagai pengorbanan perusahaan yang sia-sia karena pada dasarnya pelatihan tersebut adalah investasi yang sangat penting bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Mutiara S. Panggabean (2011:63) bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari kegiatan latihan bagi organisasi perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan proses penciptaan nilai tambah dan peningkatan produktivitas kerja. Manfaat dari pelaksanaan latihan ini menurut Handoko (2010:114) adalah:

- a. Peningkatan produktivitas,
- b. Peningkatan kualitas,
- c. Mempermudah perencanaan SDM,
- d. Memperbaiki etika kerja,

- e. Kompensasi tidak langsung
- f. Kesehatan dan keselamatan.

### **Motivasi Kerja**

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Gerungan (2009:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-asalan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial. Definisi ini mengartikan bahwa motivasi karyawan tidak hanya membutuhkan kebutuhan ekonomi saja tetapi membutuhkan penghargaan, prestasi dan status sosial yang akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja.

Umar (2012:274) Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta

mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Handoko (2010:252) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

## 2. METODE PELAKSANAAN

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan, yang berlokasi di Komplek Taman Setia Budi Indah Blok YY No. 29 Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan April 2018 s/d Juni 2018.

### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 115 orang tenaga kerja di PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Berdasarkan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:  $n = 115 / (1 + 115 (0,05)^2) = 89,32$  dibulatkan menjadi 89 orang.

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,	1. Fasilitas pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat	Likert

	konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.	pelatihan	
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kedaaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai	Likert

Sumber : Data Penelitian (2018) Diolah

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

**Tabel 2. Uji Validitas Produktivitas Kerja**

No.	Butir instrument	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{table}$	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,721	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,388	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,448	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,503	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,492	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,509	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,514	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,694	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,496	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,680	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,417	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,681	0,30	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 2 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai  $r_{item\ correction} > 0,30$  adalah sebanyak 12 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 12 butir instrumen variabel produktivitas kerja (Y) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

**Tabel 3 Uji Validitas Pelatihan**

No.	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,710	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,497	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,747	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,791	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,687	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,662	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,519	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,791	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,724	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,768	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 3 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $r_{item\ correction} > 0,30$  adalah sebanyak 10 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel pelatihan ( $X_1$ ) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

**Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja**

No.	Butir instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan

1	Pernyataan 1	0,558	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,461	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,589	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,537	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,569	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,608	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,644	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,678	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,636	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,669	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 4 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r_{item\ correction} > 0,30$  adalah sebanyak 10 butir pernyataan, sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yang dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Produktivitas kerja (Y)	0,749	12	Reliabel
Pelatihan ( $X_1$ )	0,773	10	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,759	10	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 5 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel produktivitas kerja > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,749 > 0,60$ , nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,773 > 0,60$ , dan nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi kerja > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,759 > 0,60$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (Amir, 2009:155). Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS versi 20.0.

#### Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

#### Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoretis bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linear. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear, misalnya masalah elastisitas.

#### Pengujian Hipotesis

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

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

dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = *intercept*

X<sub>1</sub> = Pelatihan

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

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012:230)

Keterangan:

t : statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

$r^2$ : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>01</sub> :  $b_1 = 0$ ; artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>a1</sub> :  $b_1 \neq 0$ ; artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>02</sub> :  $b_2 = 0$ ; artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H<sub>a2</sub> :  $b_2 \neq 0$ ; artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka H<sub>a1</sub>, H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>01</sub>, H<sub>02</sub> ditolak.
- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka H<sub>a1</sub>, H<sub>a2</sub> ditolak dan H<sub>01</sub>, H<sub>02</sub> diterima.

### Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

#### Karakteristik Responden

Dari data kuesioner dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 57 orang (64,04%) dan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 32 orang (35,96%).

Responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 45 orang (50,56%), karyawan yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 11 orang (12,36%), karyawan yang berusia 31-40 berjumlah 25 orang (28,09%), dan karyawan yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (8,99%).

Tingkat pendidikanyang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1(Sarjana) yaitu berjumlah 38 orang (42,70%). Kemudian, Diploma sebanyak 28 orang (31,46%), SMA berjumlah 18 orang (20,22%) dan S2 berjumlah 5 orang (5,62%).

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

**Tabel 6. Tanggapan Respoden terhadap Pelatihan Karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	31	35	29	33	20	22	2	2	7	8
Butir 2	20	22	29	33	28	32	8	9	4	4
Butir 3	19	21	15	17	31	35	8	9	16	18
Butir 4	34	38	29	33	15	17	3	3	8	9
Butir 5	20	22	19	21	37	43	9	10	4	4
Butir 6	23	26	32	36	20	22	9	10	5	6
Butir 7	21	24	42	48	20	22	2	2	4	4
Butir 8	34	38	29	33	15	17	3	3	8	9
Butir 9	25	28	36	40	20	22	5	7	3	3
Butir 10	21	24	40	45	18	20	6	7	4	4

**Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja**

**Tabel 7. Tanggapan Respoden terhadap Motivasi Kerja pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	20	22	33	37	24	27	2	2	10	12
Butir 2	3	3	29	34	28	31	26	29	3	3
Butir 3	18	20	32	36	19	22	10	11	10	11
Butir 4	5	6	45	51	18	20	10	11	11	12
Butir 5	12	13	39	44	24	28	3	3	11	12
Butir 6	21	24	28	31	14	16	14	16	12	13
Butir 7	10	11	19	21	30	34	15	17	15	17
Butir 8	12	13	25	29	28	32	12	13	12	13
Butir 9	15	17	35	39	24	27	6	7	9	10
Butir 10	16	18	31	35	21	24	9	10	12	13

Sumber: Hasil Angket

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,66798
Most Extreme Differences	Absolute	,097
Extreme Positive	Positive	,097
Extreme Negative	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,388
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Tanggapan Resonden Tentang Produktivitas Kerja**

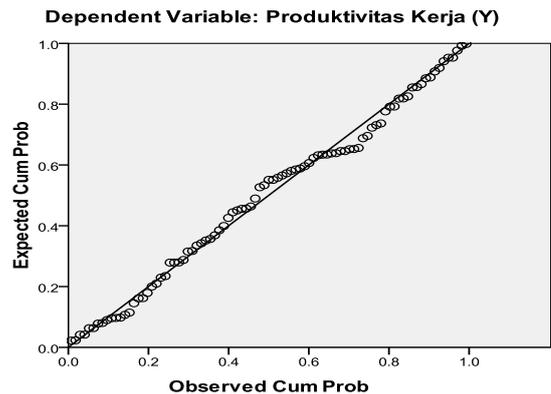
**Tabel 8. Tanggapan Respoden terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	9	10	37	42	28	31	15	17	-	-
Butir 2	5	6	42	47	30	34	12	13	-	-
Butir 3	5	6	34	39	36	40	12	13	2	2
Butir 4	4	4	45	51	30	34	10	11	-	-
Butir 5	7	8	42	47	31	35	9	10	-	-
Butir 6	5	6	46	52	21	23	16	18	1	1
Butir 7	7	8	46	52	25	28	10	11	1	1
Butir 8	8	9	45	51	18	20	18	20	-	-
Butir 9	3	3	52	58	27	31	7	8	-	-
Butir 10	11	12	41	46	23	26	15	17	-	-
Butir 11	7	8	27	30	41	46	13	15	1	1
Butir 12	11	12	27	31	30	34	19	21	2	2

Sumber: Hasil Angket

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) dilakukan dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,869	2,350		5,476	,000
Pelatihan (X1)	,381	,051	,488	7,533	,000
Motivasi Kerja (X2)	,435	,048	,587	9,055	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 dapat dibuat persamaan umum pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 12,869 + 0,381 X_1 + 0,435 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,869,

artinya jika nilai pelatihan dan motivasi bernilai nol maka produktivitas kerja akan tetap bernilai sebesar 12,869.

2. Nilai koefisien regresi

Pelatihan 0,381, artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,381 satuan dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan turun 0,381 satuan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi

0,435, artinya apabila motivasi naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,435 satuan dan apabila motivasi turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan turun 0,435 satuan.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial

antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

**Tabel 10. Coefficients Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,869	2,350		5,476	,000
Pelatihan (X1)	,381	,051	,488	7,533	,000
Motivasi Kerja (X2)	,435	,048	,587	9,055	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 7,533 > 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05,

sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 9,055 > 1,988 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11. ANOVA Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1812.228	2	906.114	77.463	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1005.974	88	11.697		
	Total	2818.202	90			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $77,463 > F_{tabel}$  sebesar  $3,103$ . Dengan demikian diambil keputusan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

**Pengujian Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan dan motivasi). Berdasarkan *print out* SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 12. R Square**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.635	3.42014

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802, artinya hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah kuat karena nilai R mendekati nilai 1.
2. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,643. Artinya 64,30 %. Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi sebesar 64,30 %, sedangkan sisanya 35,70 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

**Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Semakin baik pelatihan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin baik. Dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki pelatihan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachmawati (2016) yang menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi Pearson 0,794 atau 79,4% yang menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja dan

produktivitas kerja karyawan adalah kuat tingkat hubungan, rata-rata pelatihan dan motivasi tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel produktivitas.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan juga semakin baik. Dengan demikian jelas bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki motivasi kerja pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suprpto (2016) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta, dimana motivasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan pelatihan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan**

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan), artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pelatihan sebesar  $7,533 > 1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi sebesar  $9,055 > 1,988$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan.
3. Bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $77,463 > F_{tabel}$  sebesar  $3,103$ , dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar  $0,643$ . Artinya, variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar  $64,30\%$ , sedangkan sisanya  $35,70\%$  lagi dijelaskan oleh faktor lain.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada manajemen perusahaan agar:

1. Agar memilih instruktur pelatih yang benar-benar menguasai materi pelatihan, serta merancang materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan semua peserta pelatihan.
2. Pimpinan PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan perlu memperhatikan karyawannya dengan memberikan imbalan finansial yang sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
3. Pelatih dan motivasi berkontribusi besar terhadap produktivitas PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan yaitu sebesar 64,30 %, namun masih ada peluang untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memberikan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan karir.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufik. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Personalialia, Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2008. Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W.A., 2009. Psycology Sosial, Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, Kartini, 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Rajawali.

Kusriyanto, B. 2009. Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ranupandojo, Heidjarachman dan Syad Husnan. 2008. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFE.

Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif