

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKOPDIT BKCUCALIMANTAN DI PONTIANAK

Hilarinus Kurnia Sandi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
email: kurniasandy221@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah pelatihan dan insentif. Pelatihan merupakan proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru sesuai dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Serta insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat *variable* tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Puskopdit BKCUCALIMANTAN di Pontianak. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasif dengan teknik analisis data yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarkan dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F, *R square*, uji *t*). Dari hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskopdit BKCUCALIMANTAN di Pontianak.

KATA KUNCI: Pelatihan, Insentif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi telah membawa pembaharuan yang pesat terhadap persaingan usaha. Iklim ekonomi yang semakin pesat tersebut menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu cara agar perusahaan berhasil dalam menghadapi kemajuan ekonomi ini ialah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan

kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal dasar yang perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan perusahaan mengetahui dan mengevaluasi kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. (Verianto, 2019).

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan, maka para karyawan wajib mendapatkan program pelatihan yang memadai sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk mengajarkan sikap, pengetahuan, dan keahlian tertentu agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan dapat berjalan sesuai rencana perusahaan adalah dengan sistem pemberian insentif. Insentif merupakan imbalan yang diperoleh seorang pegawai yang seringkali dikaitkan langsung dengan kinerjanya. Umumnya, pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk mendorong semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak merupakan lembaga yang tercipta dari kumpulan beberapa *Credit Union* (CU) di Indonesia yang memiliki pandangan yang sama dalam membantu anggota dan memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar. Adapun aktivitas yang dilakukan Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak ialah melayani simpanan dan pinjaman, menerapkan pelayanan monitoring, evaluasi, serta pemeriksaan terhadap tata kelola *Credit Union* (CU) binaan agar mampu terus berkelanjutan dalam menjalankan misi sejati *Credit Union* (CU). Walaupun demikian, Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak menyadari masih diperlukan pembenahan baik internal maupun eksternal untuk menghadapi berbagai dinamika yang terjadi. Selain itu Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak juga melakukan berbagai macam pelatihan dan pendidikan guna menciptakan insan *Credit Union* (CU) unggul. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam rangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur. (Hamali, 2016: 63).

Menurut Heinich dan kawan-kawan dalam buku karangan Pribadi (2014: 9):

Terdapat empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai eektivitas sebuah program pelatihan yaitu: (1) Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan. (2) Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan. (3) Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan. (4) Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini mempengaruhi tingkat produktivitas bagi perusahaan. Hendaknya pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pelatihan tenaga kerja yang intensif dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik dan akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Yulianti (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif merupakan satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Istilah pemberian insentif digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat diartikan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat *variable* tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. (Kadarisman, 2012: 191).

Menurut Sofyandi (2013: 168):

Pada dasarnya ada dua bentuk sistem dari komisi, yaitu : Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterima karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi terkait penjualannya.

Dalam penelitian ini, BKCU Kalimantan menganut sistem pertama, dimana karyawan akan mendapatkan komisi setelah melakukan tugas.

Menurut Kadarisman (2012: 186-187):

Tujuan insentif dengan tipe *pay for knowledge compensation* adalah untuk merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya. Kegiatan belajar yang dimaksud haruslah selaras dengan pola pendidikan dan pelatihan perusahaan, sehingga kedua belah pihak, yaitu pegawai dan perusahaan, sama-sama memetik manfaat dari hasil belajarnya pegawai. Tambahan kemampuan, keterampilan atau kualifikasi pegawai akan menambah penghasilannya. Pada saat yang sama, perusahaan juga memiliki pegawai yang berkualitas, yang pengaruh lanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, unit kerja tempat pegawai tersebut berfungsi serta perusahaan sebagai suatu totalitas.

Dari berbagai sumber diatas, tujuan organisasi menganut sistem insentif dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah guna mendorong produktivitas kinerja karyawan semakin tinggi. Insentif yang dilakukan perusahaan tidak hanya semata-mata bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, tetapi juga mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurani (2015) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan output atau hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pekerja dan seberapa efektif suatu pekerjaan tersebut dilakukan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Hamali, 2016: 98).

Menurut Sedarmayanti dalam buku karangan Widodo (2015: 134):

Instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu: (1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. (2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain. (3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. (4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Tujuan memaksimalkan kinerja karyawan dari sisi perusahaan ialah meningkatkan kemampuan produktivitas perusahaan sehingga dapat berjalan secara optimal. Disisi karyawan, memaksimalkan kinerja dapat membantu karyawan itu sendiri mengembangkan kompetensi yang dimilikinya serta mendorong karyawan tersebut mendapatkan imbalan dan jenjang karir yang diinginkannya. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka semakin besar pula tingkat keuntungan kompetitif yang dapat diraih suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang mumpuni juga tidak terlepas dari berbagai macam kegiatan pelatihan. Pelatihan adalah proses untuk mengubah dan mengembangkan perilaku para karyawan untuk semakin cakap dalam menjalankan perannya. Program pelatihan dilakukan agar dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan semangat, dan motivasi para karyawan.

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak.

HIPOTESIS

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan dari masalah penelitian. Berdasarkan yang akan dibahas, maka hipotesis teoritis dalam penelitian ini adalah:

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak.
2. Ada pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak.
3. Ada Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data yaitu kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Puskopdit BKCUC Kalimantan di Pontianak yang berjumlah sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner disebar dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F, *R square*, uji *t*).

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebar mengenai pengaruh karakteristik Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Puskopdit BKCUC Kalimantan, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program *SPSS versi 22* seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

1. Uji Validitas

TABEL 1
PUSKOPDIT BKCU KALIMANTAN
UJI VALIDITAS

Indikator	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X₁)	X1.1	0,6274	0,3610	Valid
	X1.2	0,6748	0,3610	Valid
	X1.3	0,6274	0,3610	Valid
	X1.4	0,7077	0,3610	Valid
	X1.5	0,6704	0,3610	Valid
	X1.6	0,7077	0,3610	Valid
	X1.7	0,6274	0,3610	Valid
	X1.8	0,7077	0,3610	Valid
	X1.9	0,6704	0,3610	Valid
	X1.10	0,6286	0,3610	Valid
	X1.11	0,6806	0,3610	Valid
	X1.12	0,7077	0,3610	Valid
Insentif (X₂)	X2.1	0,6648	0,3610	Valid
	X2.2	0,6129	0,3610	Valid
	X2.3	0,5446	0,3610	Valid
	X2.4	0,5679	0,3610	Valid
	X2.5	0,4616	0,3610	Valid
	X2.6	0,4893	0,3610	Valid
	X2.7	0,4101	0,3610	Valid
	X2.8	0,4213	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,7944	0,3610	Valid
	Y2	0,6816	0,3610	Valid
	Y3	0,5913	0,3610	Valid
	Y4	0,6231	0,3610	Valid
	Y5	0,4788	0,3610	Valid
	Y6	0,4392	0,3610	Valid
	Y7	0,5148	0,3610	Valid
	Y8	0,7566	0,3610	Valid
	Y9	0,5495	0,3610	Valid
	Y10	0,3610	0,3610	Valid
	Y11	0,3841	0,3610	Valid
	Y12	0,4788	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan, insentif, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
PUSKOPDIT BKCU KALIMANTAN
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,887	0,60	RELIABEL
Insentif (X)	0,680	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Hasil perhitungan Tabel 2 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan adalah 0,887 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Insentif sebesar 0,680 dan nilai *Cronbach' Alpha* untuk variable Kinerja Karyawan sebesar 0,777. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 3
PUSKOPDIT BKCU KALIMANTAN
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,254	6,841		2,814	,009
total_pelatihan	,244	,090	,427	2,707	,012
total_insentif	,451	,196	,363	2,299	,029

a. Dependent Variable: total_kinerja.karyawan

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,427 X_1 + 0,363 X_2$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan mempunyai nilai 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel insentif mempunyai nilai 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

TABEL 4
PUSKOPDIT BKCUI KALIMANTAN
UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,574 ^a	,329	,279	3,429	1,774

a. Predictors: (Constant), total_insentif, total_pelatihan

b. Dependent Variable: total_kinerja.karyawan

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R² (R square) sebesar 0,329. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 0,329 persen, sedangkan sisanya 0,671 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 5
PUSKOPDIT BKCUI KALIMANTAN
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,590	2	77,795	6,618	,005 ^b
	Residual	317,377	27	11,755		
	Total	472,967	29			

a. Dependent Variable: total_kinerja.karyawan

b. Predictors: (Constant), total_insentif, total_pelatihan

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai F hitung sebesar 6,618 dan nilai signifikansi sebesar 0,005b. Dimana nilai F hitung diperoleh angka lebih besar dari F tabel yaitu $6,618 > 3,361$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji t

TABEL 6
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19,254	6,841		2,814	,009
	total_pelatihan	,244	,090	,427	2,707	,012
	total_insentif	,451	,196	,363	2,299	,029

a. Dependent Variable: total_kinerja.karyawan

Sumber: Data Olahan program SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel pelatihan yaitu sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu insentif menunjukkan angka 0,029 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian permasalahan yang telah diteliti dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t Sig. yang diperoleh sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskopdit BKCU Kalimantan di Pontianak. Variabel insentif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t Sig. yang

diperoleh sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskopdit BKCU Kalimantan di Pontianak. Selain itu Pelatihan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskopdit BKCU Kalimantan di Pontianak. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji t pada tabel 3.44 bagian signifikansi pelatihan mendapat angka 0,009, yang mana lebih kecil dari pada 0,050 ($0,009 < 0,050$). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin sering pelatihan dilakukan dalam perusahaan dan semakin baiknya sistem pemberian insentif dalam perusahaan maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap kinerja karyawan, agar lebih banyak diketahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan jumlah sampel, dengan maksud agar hasil penelitian dapat lebih mencerminkan keadaan populasi.

Penulis menyarankan pihak Puskopdit BKCU Kalimantan di Pontianak dapat memberikan kesempatan yang sama bagi semua status pekerjaan untuk mendapatkan pelatihan dan insentif walaupun tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan berbeda. Adapun terkait pelatihan, pihak pimpinan Puskopdit BKCU Kalimantan di Pontianak dapat lebih tepat dalam menentukan pelatihan apa saja yang akan dipakai dalam perusahaan. Semakin baik manfaat pelatihan tersebut maka akan semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan terkait insentif, penambahan insentif juga dapat diberikan untuk setiap penambahan jam kerja, selain itu pemberian insentif dapat dilakukan lebih tepat sasaran khususnya bagi karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanto, Vincent Didiek Wiet. 2013. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Bintoro., dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi Santi Riana. 2011. “Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Insentif dengan Peningkatan Kinerja Karyawan PT Royal Standard Karawang”. *Jurnal Ekonomi* Vol 13, No.1.

- Hamali., dan Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Isani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Meutia Rahmi. 2015. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa”. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 4, No.1.
- Nurani. 2015. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung”. *Jurnal Benefit*, Vol 2, No.1.
- Pribadi, Benny A. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Reksohadiprodjo, Sukanto., dan Handoko, T. Hani. 2008. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Strategi Melakukan Riset*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiarti, Hartati Tuti, dan Amir Hafniza. 2016. “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta”. *Epigram*, Vol 13, No.1.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh., dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianti, Eli. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara". *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No.4.
- Yusnita Nancy, dan Fadhil Feriza. 2015. "Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor". *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol 1, No.1.

