

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND MAHKOTA DI PONTIANAK**

**Marselina Linti**

Email: 1997mbakmarselina@gmail.com

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Mahkota Di Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 22*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi Hotel Grand Mahkota Di Pontianak yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Rivai (2011:212). Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2013) memperlihatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menunjukkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan rasa puas dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Hasil penelitian Andayani dan Makian (2016) memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dari

karyawan. Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintah, bisnis, sekolah, perguruan tinggi dan lain sebagainya, sebab, budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota dan iklim kerja. (Edison, Anwar & Komariyah 2018: 115). Budaya organisasi dijelaskan sebagai bentuk serangkaian perilaku yang sering dilakukan, diciptakan dan dibentuk sedemikian rupa untuk di praktikan oleh semua individu ataupun kelompok untuk menjalankan aktivitasnya di dalam sebuah organisasi tersebut.

Hasil penelitian Husada (2019) memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah melatih kemampuan, keterampilan dan menambah pengetahuan serta mengatur perilaku yang diharapkan oleh perusahaan meningkat dari sebelumnya. Menurut Rivai (2009:227), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong (2009:98) bahwa kebutuhan pelatihan diperlukan sebagai akibat adanya perbedaan antara keadaan saat ini dengan keadaan yang diinginkan baik fungsi, keahlian dan keterampilan yang diharapkan sehingga mampu meningkatkan target kinerja.

Nickson, (2007:169), Sejauh mana organisasi menghendaki sumber daya manusianya berkembang maka perlu secara terus menerus dilakukan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki karyawannya. Menurut Mullins (2005:757), tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan untuk mengubah sikap menjadi lebih baik.

Menurut Rivai & Sagala (2011 : 233) indikator pembentuk pelatihan kerja adalah:

- a. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- b. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- c. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- d. Hasil atau perbaikan yang di dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin

kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab bagi seseorang dalam berperilaku, di mana perilaku ini dilakukan secara sadar, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Safari dalam Hendy (2017 : 188) motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan adanya kekurangan, dimana kekurangan tersebut dapat berupa psikologis maupun fisiologis, yang kemudian diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan ataupun insentif.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018 : 180), motivasi kerja adalah memberikan motivasi atau sebagai motivator. Memotivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/ karyawan dari rendah menjadi tinggi. Robbins (2009:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam teori Abraham Maslow terdapat lima pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya. Saat karyawan terpenuhi kebutuhan fisiologisnya maka mereka akan memiliki motivasi lebih dalam bekerja.

### b. Kebutuhan rasa aman

Merupakan keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja dalam dimensi ini dibagi menjadi dua perlindungan yaitu perlindungan fisik dan perlindungan psikologis.

### c. Kebutuhan untuk disukai

Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak dan supervisi yang baik.

d. Kebutuhan harga diri

Meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Dalam kebutuhan ini karyawan menuntut penghargaan atas apa yang sudah dicapainya, bisa berupa kenaikan gaji, atau kenaikan jabatan.

e. Kebutuhan pengembangan diri

Merupakan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, kebutuhan ini untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Kebutuhan akan pengembangan diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasi perilakunya.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Amnuai (2006:55) adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018 : 118) mengemukakan bahwa, Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018 : 118) mengemukakan bahwa, Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018 : 129-130) dimensi budaya organisasi adalah :

- a. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

- c. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- d. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- e. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:230-231) kinerja karyawan dapat di artikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan). Kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasi tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirements).

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018 : 193) indikator kinerja karyawan adalah:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan / atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan / organisasi.
- d. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

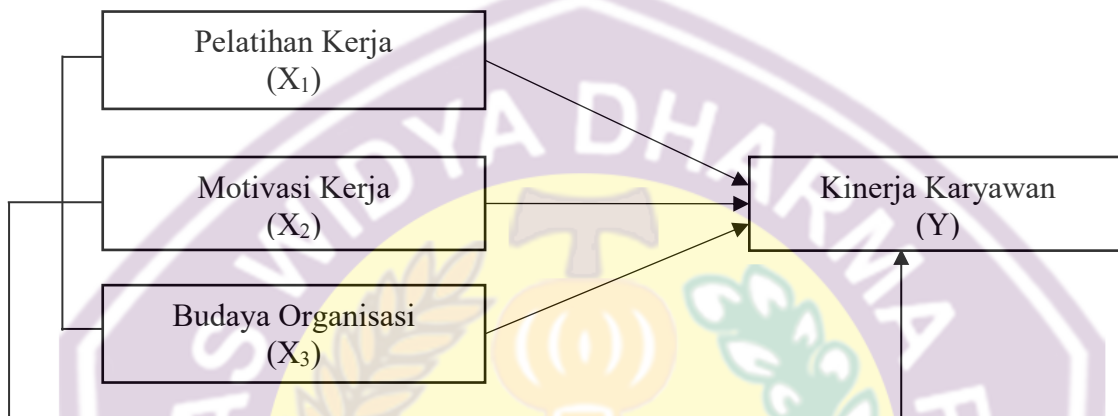
H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

H<sub>4</sub>: Pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

Pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan rating scale. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak pada tahun 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t yang di uji dengan program *SPSS versi 22*.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 30 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,361. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), variabel budaya organisasi ( $X_3$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dan hasil dari pengujian variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan berada di atas 0,70, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

### 4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel pelatihan kerja adalah sebesar 0,430. Nilai  $0,430 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,189. Nilai  $0,189 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,223 Nilai  $0,223 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Uji Heterokedastisitas

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel pelatihan kerja sebesar  $0,122 > 0,05$ , variabel motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar  $0,528$  dan variabel budaya organisasi sebesar  $0,101 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, menunjukkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah  $1,001 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,999 > 0,10$ ; nilai VIF dari variabel motivasi kerja adalah  $1,041$  dan nilai *tolerance*  $0,961$  dan nilai VIF dari variabel budaya organisasi  $1,040 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,962 > 0,10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

#### 7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara siltmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig  $< 0,05$  berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 1. Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,176	3	89,725	20,868	,000 <sup>b</sup>
	Residual	111,791	26	4,300		
	Total	380,967	29			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, PELATIHANKERJA, MOTIVASIKERJA

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti pelatihan kerja (X1), motivasi kerja dan budaya organisasi (X2) secara siltmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Tingkat pengaruh dapat dilihat pada R Square (R Kuadrat). Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai yang

mendekati angka 1 antara nol dan satu maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 2. Uji R**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,673	2,074

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, PELATIHANKERJA, MOTIVASIKERJA

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 nilai *R square* adalah 0,707 atau sebesar 70,7 persen, yang artinya bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,7 persen sedangkan sisanya 29,3 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

#### 9. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variasi dependen dan variasi independen, serta menunjukkan arah hubungannya. Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,330	7,340		-1,54	0,140
1 PELATIHANKERJA	0,578	0,085	0,723	6,804	0,000
MOTIVASIKERJA	0,298	0,094	0,344	3,175	0000
BUDAYAORGANISASI	0,364	0,127	0,31	2,859	0,010

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

#### 10. Uji t

Uji statistik t adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel dependen dengan anggapan variabel independen lainnya bersifat

tetap. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis dapat diterima.

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi sebesar  $0,008 < 0,05$  sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1, H2 dan H3 diterima.

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
3. Pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L & Sutanto, E.M. (2013). “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.” *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, Vol. 1, No. 3.
- Amstrong, N. A. (2009). *Armstrong’s Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India*: By Replika Press Pvt L Td.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husada, C. (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 4, No. 1.

- Laurie J. M. (2005) *Management And Organization, Seventh Edition. England: Prentice Hall Financial Times.*
- Makian, P. & Andayani, R. N. (2016), “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International)”, *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 4, No. 1, p- ISSN : 2337-7887.
- Mullins J. W. C. (2005). *Manajemen Pemasaran* . Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Ningsih, S. F. R. (2017). *Hubungan Karakteristik dan Psikologis Ibu Hamil dengan Hiperemesis Gravidarum di RSUD H.ABD.Manan Situpang Kisaran*. jurnal wahana inovasi 6 (1) : 202-212.
- Rifqi, M. & Asyuti, R. (2020), “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating pada BNI Syariah Cabang Pekalongan,” *Jurnal Bilal (Bisnis Ekonomi Halal)*, Vol 1 Nomor 2.
- Rivai, A. (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, e-ISSN 2623-2634.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Aula Prentice. Jersey baru.
- Robbins, P.S & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.
- Rusyan, H.A.T. (2012). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. yogyakarta: Penerbit Mandar Maju.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kinerja*. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke Empat). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.