

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yulia Etika Riana

Nim : 212017289

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Yulia Etika Riana

Nim : 212017289

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : Yulia Etika Riana
NIM : 212017289
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021
MILITERAI
KAPPEL
AHF048504202
6000
Yulia Etika Riana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Nama : Yulia Etika Riana
Nim : 212017289
Fakultas : Ekonomi
Program Fakultas : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2021

Pembimbing I,

Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN : 0023075901

Pembimbing II,

Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN : 1005068902

Mengetahui Dekan

Dr. b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0029057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO:

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An Najm:39).

“sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar Ra’ad:11)

Setiap masalah akan mampu menjadi obat untuk mendewasakan kita, maka berjuanglah seakan-akan nyawamu sedang dipertaruhkan.

(Yulia Etika Riana)

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Kedua orang tuaku tercinta, Ayahku Suharun Silamansyah dan Ibuku Lisnis Wati, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan doa-doa yang telah kalian panjatkan untukku selama ini.**
- **Kepada kakak ku Dios Aryadana dan adik-adikku yang tercinta Herlly Tri Anggraini dan adik bungsuku Betri Ciandayani yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk ku selama ini.**
- **Kekasihku Anggie Safrial Manik yang membantu dari awal penelitian sampai saat ini.**
- **Teman-teman seperjuangan kuliahku terimakasih juga untuk yang telah membantuku dalam mengerjakan dan membantu dalam skripsiku.**
- **Bapak dan Ibu Dosen UMP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.**
- **Dan Alamamater Hijau ku.**



PRAKATA

Assalamualikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Sebagai bentuk rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang**. Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan karena dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. Tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan dorongan dari kedua orang tua tersayang yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan dan bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini,

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Tri handayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku pembimbing II.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda Suharun Silamansyah, Ibunda Lisnia Wati, Kakak Dios Aryadana dan kedua adik Herlly Tria Anggraini, Betri Ciandayani yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati dan memberi dukungan penulis dalam semua hal dan kondisi apapun hingga akhir.
7. Kekaiaku yang menjadi teman,sahabat, dan saudara dalam segala hal yang telah membantu baik dalam materi maupun non materi , menasehati dan selalu mendukung dalam berbagai hal.

Semoga semua amal baik mereka dicatat dan semoga Allah SWT. Membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua Aamiin. Atas kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2021

Yulia Etika Riana

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan Dan Motto	v
Halaman Prakarta	vi
Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan teori.....	10
B. Penelitian sebelumnya	26
C. KerangkaPemikiran	29
D. Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Target PT. Pegadaian Kanwil III Palembang	5
Tabel I. 2 Data Rekapitulasi Peserta Pelatihan	7
Tabel III.1 Data Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel III.2 Data Populasi dan Sampel.....	33
Tabel IV.1 Uji Validitas kinerja karyawan	48
Tabel IV.2 Uji validitas motivasi	49
Tabel IV.3 uji validitas pelatihan	50
Tabel IV.4 uji reliabilitas	51
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	45
Tabel IV.6 distribusi responden berdasarkan pendidikan.....	46
Tabel IV.7 distribusi responden berdasarkan usia	47
Tabel IV.8 jawaban responden variabel motivasi	51
Tabel IV.9 jawaban responden variabel pelatihan kerja	54
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel kinerja karyawan	56
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.12 Uji F	59
Tabel IV.13 Uji t	60
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3. Tabulasi Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Tabulasi Regresi Linear

Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel T

Lampiran 9 Tabel r

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 11 Surat Selesai Riset

Lampiran 12 Plagiarism Checker

Lampiran 13 Sertifikat Aik

Lampiran 14 Sertifikat SPSS

Lampiran 15 Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Seminar Online

Lampiran 17 Biodata

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam perusahaan merupakan faktor penting yang tak ternilai harganya bagi setiap organisasi terhadap tingkat resiko operasionalnya dalam suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan

Peranan sumber daya manusia akan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan dunia yang sangat ketat dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang harus bisa dilakukan organisasi untuk tetap bisa menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya dengan sangat maksimal. Seiring dengan hal itu juga, maka sebuah organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, karir maupun tingkat kesejahteraan dari masing-masing karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberika yang terbaik serta seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan.

Suatu perusahaan akan berhasil apabila kinerja para karyawannya baik, itulah yang menjadi sebab mengapa dalam suatu perusahaan akan berupaya demi tercapainya tujuan. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawannya dengan baik bisa dilihat dari hasil kinerjanya. Apabila karyawannya berkinerja dengan buruk maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya hal ini dapat berlaku dengan sebaliknya apabila setiap karyawan tersebut rajin, berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan yang merupakan aspek penting dalam perusahaan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila karyawannya berkinerja dengan buruk maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya, hal ini dapat berlaku dengan sebaliknya apabila setiap karyawan tersebut rajin, berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang pada dasarnya merupakan proses produksi yang berguna sebagai pemberi

semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan . hal ini menjadi alasan mengapa diperlukannya motivasi terhadap karyawan , yang pada akhirnya berujung pada keberhasilan individu maupun perusahaan itu sendiri.. Menurut Heller dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Dalam pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan baik secara individu maupun kelompok hal ini terjadi karena motivasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi keryawan terhadap perusahaan dan hal merupakan salah satu alasan supaya tercapai atau tidak nya suatu tujuan yang dihasilkan, karena apabila jika tanpa adanya motivasi yang tinggi dari para keyawan dalam bekerjasama bagi kepentingan karyawan dan bisa saja tujuan yang ditetapkan tidak tercapai, maka hal ini tentunya juga bisa menjadi penjamin suatu tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Faktor yang mempengaruhi dalam motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan pelatihan yang merupakan sebagai suatu

proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan mengembangkan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013;164) pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang tentunya harus benar-benar memperhatikan pelatihan karyawan dengan baik sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti halnya dalam karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan kadang mempunyai kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

PT Pegadaian Kanwil III Palembang merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang beroperasi pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa.

Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam am mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan.

Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang ini masih belum sesuai harapan karena dalam pencapaian target yang ditetapkan yang bagian realisasi pada setiap tahunnya belum memuaskan . hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai , tujuan dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Tahun 2015-2019

Tahun	Target	Realisasi	Target Belum tercapai
2015	Rp. 29,612,561,805	Rp. 29,350,779,936.9	Rp. 261,781,868.1
2016	Rp. 29,989,186,088	Rp. 27,275,164,747	Rp. 2,714,021,341
2017	Rp. 30,474,101,161	Rp. 27,743,621,697	Rp. 2,730,479,464
2018	Rp. 31,148,213,371	Rp.28,369,792,738.3	Rp. 2,778,420,632.7
2019	Rp. 30,841,425,053	Rp. 28.025,602,945.7	Rp. 2,815,822,107.3

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2020

Berdasarkan tabel .I.1 di atas dapat dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang belum tercapai sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja dapat dilihat dari sbelum tercapainya standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu juga karyawan dalam pemanfaatan alat atau sarana yang disediakan belum baik, sebab apabila karyawan mampu menggunakan alat atau sarana dengan baik maka seharusnya karyawan

mampu dalam mencapai target tahunan itu pasti akan tercapai apabila alat atau sarana digunakan secara maksimal.

Permasalahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah di lihat dari pemberian motivasi pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan belum maksimal seperti, penghargaan yang belum di rasakan sepenuhnya oleh karyawan padahal karyawan itu sudah bekerja dengan maksimal dan mencapai target dari perusahaan misalnya dengan melakukan kegiatan promosi, kenaikan jabatan ataupun pujian atas diakuinya kemampuan yang dimiliki dihadapan para karyawan yang lain hal ini bisa menjadi pemicu atau rangsangan kepada karyawan supaya merasa termotivasi dan dapat mengejar target.

Selain masalah motivasi yang memiliki pengaruh kinerja perusahaan adalah pelatihan kerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang Pelaksanaan kegiatan pelatihan didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT. Pegadaian (Persero), yang kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksanaan terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.

Berikut rekapitulasi peserta pelatihan yang di adakan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Tabel I.II

Rekapitulasi peserta pelatihan tahun 2020

PT Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Jenis pelatihan	Pelaksanaan	Anggota	Jumlah peserta	
				Target	Realisasi
1	Training Akademi Gadai dan Emas (I)	14 Okt s/d 16 Nov 2019	Manager	2 orang	2 orang
2	Training Akademi Gadai dan Emas (II)	14 Okt s/d 16 Nov 2019	Assistant Manager Muda I	5 orang	3 orang
3	Training Akademi Gadai dan Emas (III)	18 Okt s/d 22 Nov 2019	Assistant Manager Muda II	3 orang	2 orang
4	Training Akademi Operasional dan Penjualan	24 s/d 2 Sept 2019	Staff ADM & Umum, Kasir Madya	7 orang	4 orang

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2020

Dari tabel I.II diatas dapat dilihat bahwa realisasi jumlah peserta pelatihan di tahun 2019 pada PT Pegadaian Kanwil III Palembang belum memenuhi target perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya Pemasalahan yang diperkirakan terjadi karena karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan pada saat pelatihan kurang masih saja ada beberapa karyawan tiidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta masih ada juga beberapa karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang ?
3. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM
2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh *Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timuיר Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21 No 1 April 2015
- Hasibuan., Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2012. *pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniadi Kusuma. 2017. *Pengaruh Motivasi dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*. Repository.um-palembang.ac.id.
- Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mopolu Raya Medan* , Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: . Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.