

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPD KALTIMTARA KANTOR CABANG UTAMA KOTA SAMARINDA

Zulfikar¹⁾, Fatahul Rahman²⁾, Febry Veronica Tjong³⁾

zulfikar@polnes.ac.id¹⁾ fatahulrahman02@gmail.com²⁾ febbyveronicaaaa@gmail.com³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda

¹⁾²⁾³⁾ Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo, Kampus Gunung Panjang, Samarinda 75131

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between training, work experience, and work motivation on employee performance at PT BPD Kaltimara Main Branch Office, Samarinda City. This study uses quantitative data in the form of values or scores for the answers given by respondents to the statements in the questionnaire. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique, which was measured by a Likert scale. The data analysis methods used were validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, t test, F test, and R2 test, which were tested with the help of Statistical Product And Service Solution (SPSS Ver. 25). The number of research samples is 100. The results showed that training, work experience, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, training, work experience, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Performance employee, training, work experience, work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisioner. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang diukur dengan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji R2 diuji dibantu dengan Statistical Product And Service Solution (SPSS Ver.25). Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Kinerja karyawan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perbankan di Indonesia semakin berkembang dan persaingan pun semakin ketat. Perbankan yang pesat membuat nasabah semakin selektif dalam memilih mitra kerja sama. Bank pada dasarnya menawarkan produk perbankan sesuai keinginan nasabah, dalam hal ini nasabah merasa puas dan nyaman menggunakan produk dan layanan bank. Oleh karena itu setiap bank harus berusaha dan menciptakan strategi untuk menarik nasabah menggunakan produk dan layanan bank agar bank dapat berkembang dari tahun ke tahun.

Perbankan memiliki peran penting demi tercapainya tujuan nasional yaitu menaikkan dan menyamaratakan taraf hidup masyarakat. Hal ini sangat tergantung pada dinamika pembangunan dan kontribusi nyata sektor perbankan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi negara, karena kedua nya saling berkaitan, Peran lain perbankan adalah sebagai lembaga yang terpercaya untuk menghimpun dana dari masyarakat dan mengembalikannya kepada masyarakat hanya untuk tujuan meningkatkan pembangunan.



Semakin berkembang kegiatan ekonomi masyarakat semakin besar pula sumber pembiayaan yang diperlukan untuk membiayai kegiatan ekonomi tersebut.

Pada dasarnya SDM adalah aset yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM adalah sumber daya organisasi yang harus dijaga. Pemberdayaan SDM yang dikelola secara teratur dan sistematis menghasilkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Di era pertumbuhan yang pesat ini, perusahaan harus selektif dalam memilih sumber daya manusia yang berdaya saing, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Organisasi pengurus, khususnya divisi HRD (*Human Resources Departement*) harus spesifik dalam memilih karyawan. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap pengalaman kerja, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau bisnis, bersama dengan faktor lain seperti aset dan modal.

Mengingat peran PT BPD Kaltimara sangat besar karena merupakan penggerak dan pendorong laju pembangunan daerah, pemegang dan/atau penyimpanan uang daerah, serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan pastinya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten untuk menunjang kinerja yang bagus bagi perusahaan. Bank Kaltimara memiliki segudang prestasi dunia perbankan, demi menjaga agar tetap eksis dan dapat mengikuti lajunya perkembangan dunia perbankan untuk itu maka diperlukan untuk tetap diadakan program pelatihan sumber daya manusia sehingga dapat menjaga dan meningkatkan kualitas serta kinerja dari para karyawan PT BPD Kaltimara. Dalam menciptakan kinerja karyawan sangat dibutuhkan pengalaman bekerja, maka kinerja yang dimiliki karyawan semakin bagus. Adapun berikut daftar mutasi karyawan yang keluar dan masuk dari PT BPD Kaltimara 3 tahun kebelakang.

Tabel 1.1 Mutasi Karyawan

Tahun	Keluar	Masuk
2020	11 Orang	13 Orang
2021	26 Orang	19 Orang
2022	20 Orang	22 Orang

(Sumber : PT BPD Kaltimara)

Faktor sumber daya manusia merupakan masalah dalam banyak hal, terutama dalam organisasi. Manusia merupakan masalah dalam setiap kegiatan dalam organisasi. Perusahaan ingin bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dengan mendapatkan hasil yang terbaik terutama dalam kinerja karyawan. Tentu saja, untuk mencapai kesuksesan itu membutuhkan prosedur yang panjang. Citra bisnis tidak secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Penting bagi atasan untuk berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena jika tidak ada dorongan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk berprestasi lebih baik di tempat kerja.

POrganisasi perbankan adalah organisasi bantuan yang sangat serius. Agar dapat unggul dalam persaingan diperlukan keunggulan Sumber Daya Manusia dari masing-masing perusahaan. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan prima di bidang ini mengharuskan setiap perusahaan mengembangkan segala aspek penggerak bisnisnya terutama pelatihan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang nasabah kurang puas dengan layanan di satu bank, maka ia akan memilih bank yang lain. Penyebab utama bisa dikarenakan petugas teller atau customer service yang kurang dalam memberikan pelayanan.

Oleh karena itu, seberapa besar pengaruh dan kontribusi pelatihan tersebut mampu memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Kantor Cabang Utama kota Samarinda. Hal ini sangat menarik untuk diteliti terutama di era globalisasi banyaknya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin



kompetitif. Permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan adalah masih adanya hambatan karyawan dalam mengurus pekerjaan terkadang masih terdapat kesalahan yang diakibatkan oleh kondisi pekerja yang tidak sesuai dengan wawasan kerja, dengan kualitas SDM yang ada sekarang sudah memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Faktor yang menunjang kinerja karyawan yaitu pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Melihat dari latar belakang yang penulis ungkapkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama Kota Samarinda.”**

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, sumber daya manusia terdiri dari 2 kelompok yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non-human resource*) kategori dalam *non human resource* meliputi modal, mesin, dan teknologi, bahan-bahan dan material (Hamali, 2016:2). Manajemen perusahaan khususnya HRD (*Human Resource Departement*) harus selektif dalam merekrut pegawainya. Menurut (Hamali, 2016:2) menyatakan bahwa SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku, dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasinya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Yani, 2012:39) Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi yang dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Definisi yang dikemukakan oleh para peneliti dan ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting ada dalam organisasi atau bisnis, sumber daya pun terdiri dari 2 jenis yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang di mana sangat penting bagi pengembangan dan kualitas kerja suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau strategi dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang digambarkan melalui persiapan esensial suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diperkirakan apabila seseorang atau kumpulan karyawan sudah memiliki model atau tolak ukur nilai pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan (Moehariono, 2012:95). Menurut MT & Daryanto (2017:1) mendefinisikan kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Supervisor atau administrator sering tidak melihat kecuali jika itu benar-benar menghebohkan atau keadaan menjadi buruk. Seringnya direksi tidak tahu betapa buruk eksekusi telah jatuh sehingga organisasi/kantor menghadapi keadaan darurat yang serius. Kesan otoritatif yang buruk menghasilkan dan mengabaikan indikasi peringatan kinerja yang buruk. Menurut Mangkumanegara (2005:9) mengemukakan kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seseorang untuk menentukan berhasil atau tidaknya usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan atau misi yang telah ditetapkan.

Pelatihan



Pelatihan merupakan suatu proses berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau kerja yang baru. Menurut Sedarmayanti (2017:162) pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman kerja pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya, Pelatihan sebagai proses memandu karyawan baru atau yang sudah lama, pengalaman kerja dasar yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk membangkitkan kinerja sumber daya manusia pada dunia kerja. Karyawan baru maupun yang telah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan dari pekerjaan yang dapat merubah lingkungan kerja, strategi dan lainnya. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Sedarmayanti, 2017:187) .

Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, pengalaman kerja, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Piransa, 2017:203).

Seperti yang dapat kita lihat pada pemaparan definisi diatas bahwa pengertian atau definisi akan pelatihan dapat disimpulkan yaitu merupakan suatu kegiatan yang menunjang karyawan untuk mendapatkan pembelajaran baru atas apa yang sedang mereka kerjakan demi memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pengalaman Kerja

Dilihat dari pengertian yang terkandung dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah mampu (dihidupi, dirasakan, ditekuni, dll), sedangkan kerja adalah tindakan menindaklanjuti sesuatu. Pengalaman kerja adalah kecakapan individu dalam melakukan pekerjaan yang diperoleh melalui praktek dan pengalaman. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda sehingga organisasi harus memilih individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi agar dapat menghasilkan individu yang mempunyai kinerja yang baik (Wardhana et al., 2022:128). Menurut Rofi (2012:6) pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan, pengalaman dan persiapan akan didapat melalui masa kerja. Melalui pengalaman kerja inilah individu secara sengaja maupun tidak sadar belajar, sehingga pada akhirnya akan memiliki kemampuan khusus, serta kemampuan dalam mengelola pekerjaan. Selain itu, dengan wawasan kerja dan persiapan kerja yang dilakukan oleh karyawan, pekerja akan lebih mudah menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Dari uraian beberapa anggapan diatas , cenderung beralasan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat informasi dan kemampuan seseorang yang dapat diperkirakan dari masa berfungsinya seseorang. Jadi semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang dia miliki dengan pekerjaannya. Dengan segudang pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja, maka individu tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang berarti individu tersebut memiliki kelangsungan kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja juga akan membantu mengembangkan individu yang peduli dalam mengelola urusan administrasi yang akan dilakukan.

Motivasi Kerja

Abraham Spering mendefinisikan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas ,yang berasal dari dalam diri (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri. Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara 2005). Motivasi terbentuk dari attitude (sikap) pegawai dalam menghadapi situasi kerja d perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan energi atau kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang tertuju untuk mencapai tujuan



bersama dalam organisasi atau perusahaan. Watak dari mentah pegawai yang pro dan positif terhadap kondisi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005). Beberapa temuan hasil penelitian yang telah dilakukan (Riset & Sains, 2020), (Oktaviani & Darmo, 2017) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

HIPOTESIS

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

H4 : Pelatihan, Pengalaman kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data dan sumber data yang akan digunakan oleh peneliti maka peneliti akan menggunakan populasi dan sampel untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan lokasi yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan pengumpulan data terkait dengan data-data yang dibutuhkan penulis, dan hal ini terkait dengan Kinerja karyawan di PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda yang terletak pada Lt.1 di gedung yang sama dengan PT BPD Kaltimara Kantor Pusat .

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda yang berjumlah 249 orang. Berdasarkan populasi dapat kita tentukan sampel dalam sebuah penelitian, dikarenakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2015:149) mengatakan, sampel merupakan bagian dari jumlah dan kualitas yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan pendekatan Tabachnick & Fidell yang memiliki arti yaitu besar sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen, (Agusty, 2014). Dalam penelitian ini jumlah variabel independen adalah 3, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden yang disebar pada bagian office ke divisi-divisi yang ada pada karyawan PT BPD Kaltimara Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Uji Validitas

Validitas merupakan suatu pengujian untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan ataupun keshahihan suatu variabel, Ghazali (2018:51). Instrumen dalam penelitian ini berupa kusioner. Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) sebagai berikut:

- Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.



Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	No. Item	r hitung	Standar Pengukuran	Keterangan
1	Pelatihan	X1.1	0,784	0,30	Valid
		X1.2	0,812	0,30	Valid
		X1.3	0,819	0,30	Valid
2	Pengalaman Kerja	X2.1	0,838	0,30	Valid
		X2.2	0,810	0,30	Valid
		X2.3	0,799	0,30	Valid
3	Motivasi Kerja	X3.1	0,803	0,30	Valid
		X3.2	0,750	0,30	Valid
		X3.3	0,715	0,30	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,814	0,30	Valid
		Y1.2	0,783	0,30	Valid
		Y1.3	0,735	0,30	Valid
		Y1.4	0,804	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS 25

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,30) dan bernilai positif, dengan demikian butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, artinya untuk mengetahui alat ukur tersebut mendapatkan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas merupakan bagian yang terpisahkan dari uji validitas, yaitu untuk menentukan variabel reliabilitas atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6, reliabilitas 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 dikatakan baik, sedangkan apabila kurang dari 0,6 maka dikatakan kurang baik (Ghozali, 2018)

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Minimum	Keterangan
Pelatihan	0,702	3	0,6	RELIABEL
Pengalaman Kerja	0,738	3	0,6	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,620	3	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,789	4	0,6	RELIABEL

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan table 5.2 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini baik variabel dependen maupun variabel independen memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yang dinyatakan reliabel, maka semua jawaban responden dianggap layak sebagai penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.



Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang diperlukan dalam penelitian serta agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal dalam model regresi. Pembuktiannya dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya yaitu pada histogram atau normal *probability plot*. Pada normal *probability plot* dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal, sedangkan pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika datanya berbentuk seperti lonceng.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018:163). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas

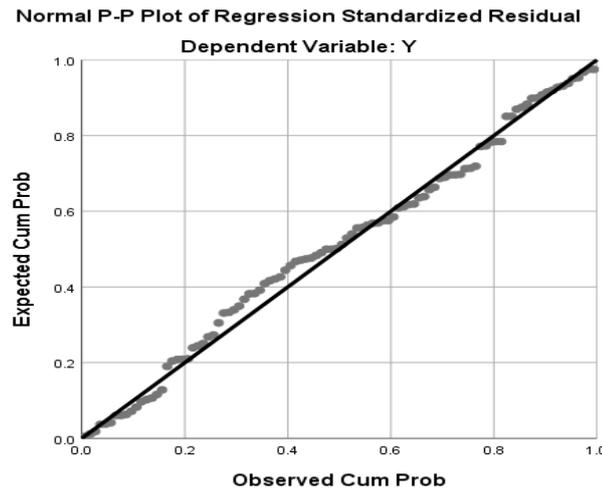
Kolmogrov Smirnov Test		Keterangan
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,200	Normal

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5.3 Hasil Pengujian Normalitas menunjukan bahwa data yang didapat mengikuti distribusi normal. Dikarenakan hasil output menunjukan nilai Kolmogrov Smirnov memberikan nilai $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dalam data penelitian ini menggunakan Normal Probability Plot yang membandingkan data distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Grafik Normal Probability Plot yang berdistribusi normal menunjukkan pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujian normalitas regresi berganda menggunakan Normal Probability Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini:





Gambar 5.1 Grafik Normal P-Plot Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang ditunjukkan oleh Gambar 5.1 membuktikan bahwa data terdistribusi secara normal karena titik-titik menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melakukan pengujian multikolinearitas dengan cara melihat nilai tolerance dan lawannya dan melihat nilai VIP (*Variance Inflation Factory*) masing variabel independen (Ghozali, 2018:107). Apabila nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Maka dari itu uji regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,592	1,690	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Pengalaman Kerja	0,523	1,913	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Motivasi Kerja	0,546	1,831	Tidak Terjadi Multikolienaritas

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan data Tabel 5.4 Hasil Pengujian Multikolienaritas, menunjukkan hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil output SPSS tabel *coefficients*, masing-masing variabel independent memiliki nilai VIF < 10 dengan nilai *Tolerance* > 0,1. Maka berdasarkan hasil data Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolienaritas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

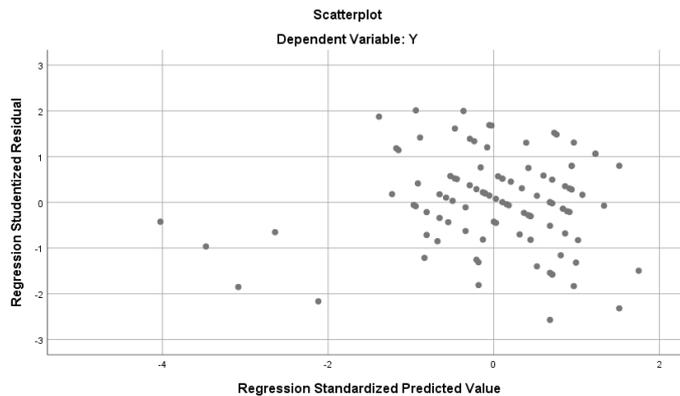
Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dan residual yang diamati, (Ghozali, 2018:137). Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau tidak varian dari residual, dari antar observasi residualnya



mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas. Begitu pula sebaliknya, jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, kondisi datanya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data.

Terdapat berbagai macam cara yang dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas antara lain uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018:138)



Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Gambar 5.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji *Scatterplot* menunjukkan dari ketiga variabel independent yaitu pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja titik data penyebar diatas dan di bawah atau d sekitar angka 0, titik titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah, kemudian penyebaran titik titik data tidak berbentuk pola bergelombang melebar lalu menyempit kembali dan penyebaran titik titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji tersebut penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkannya nilai) (Sugiyono, 2019).

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu variabel Pelatihan, Pengalaman kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT BPD Kaltimtura Kantor Cabang Utama kota Samarinda.

Tabel 5.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std.	Beta		



		Error			
(Constant)	3,768	1,396		2,698	0,008
Pelatihan	0,412	0,135	0,299	3,040	0,003
Pengalaman Kerja	0,138	0,128	0,113	1,081	0,282
Motivasi Kerja	0,458	0,128	0,366	3,578	0,001

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan Persamaan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,768 + 0,412X_1 + 0,138X_2 + 0,458X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan PT BPD Kaltimkota Kantor Cabang Utama kota Samarinda

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Pengalaman kerja

X3 = Motivasi kerja

e = Standar Error

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan terdapat variabel yang bertanda positif (+) yang berarti variabel independen dapat meningkatkan nilai variabel dependen dan hasil pengujian regresi linier berganda yang menunjukkan hasil variabel bertanda negative (-) yang berarti variabel independen tersebut tidak terpenuhi yang berakibatkan nilai variabel dependen menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Jika nilai variabel yang terdiri dari variabel Pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 3,768, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,768.
2. Nilai koefisien Pelatihan (X_1) sebesar 0,412 yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga setiap perubahan sebesar 1 satuan akan memberikan dampak peningkatan bagi Kinerja Karyawan sebesar 0,412.
3. Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,138 yang menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga setiap perubahan sebesar 1 satuan akan memberikan dampak peningkatan bagi Kinerja Karyawan 0,138.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,458 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga setiap perubahan sebesar 1 satuan akan memberikan dampak peningkatan bagi Kinerja Karyawan 0,458.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,443	0,197	0,434	1,716



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan dari hasil data *model summary* pada Tabel 5.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Uji Determinasi (Adjust R Square) adalah 0,434 atau 43,4% yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independent yaitu Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 43,4% dan selebihnya 56,6% ($100\% - 43,4\%$) dipengaruhi dari faktor diluar model. Hubungan antara variabel independent dan dependen dilihat dari nilai R yaitu 0,443 yang berarti tingkat hubungannya sedang.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,768	1,396		2,69	0,00
Pelatihan	0,412	0,135	0,299	3,04	0,00
Pengalaman Kerja	0,138	0,128	0,113	1,08	0,28
Motivasi Kerja	0,458	0,128	0,366	3,57	0,00

Sumber : Output SPSS 25

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan Tabel 5.7 Pengujian Koefisien Parsial (Uji t) diketahui untuk mencari nilai ttabel maka diperlukan ketentuan yaitu, $\alpha = 0,05$, $n = 100$ data, $k = 3$ variabel independen. Sehingga dapat dirumuskan ttabel sebagai berikut : Untuk pengujian digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan pengaruh uji t maka dibandingkan dengan ttabel. Besarnya angka ttabel 1 dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $n = 100$ responden dan $k = 3$ variabel independen, sehingga dapat dirumuskan ttabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &: \\
 &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 100-3-1) \\
 &= t(0,025 ; 96) \text{ sehingga diperoleh nilai } t_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 1,985
 \end{aligned}$$

Ketentuannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Artinya, variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Artinya, variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis SPSS Versi 25 pada tabel 5.4, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dapat dilihat pada tabel coefficients diperoleh nilai t_{hitung} yaitu = 3,040 yang artinya $3,040 > 1,985$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dengan signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Dari tabel coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,081$ yang artinya $1,081 < 1,985$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$. Maka secara parsial terdapat tidak berpengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel penanganan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,578$ yang artinya $3,578 > 1,985$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama (simultan) dapat memengaruhi variabel dependennya.

Tabel 5.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Df	F	Sig .
	Regression	3	26,315	.000 ^b
	Residual	96		
	Total	99		

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja*

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.8 Hasil Pengujian Uji Koefisien Simultan (Uji f) dapat dilihat bahwa nilai statistic F_{hitung} menunjukkan angka 26,315 dan untuk menghitung F_{tabel} diperlukan ketentuan yaitu, $n = 100$ Data, $k = 4$ variabel penelitian. Sehingga dapat dirumuskan F_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= f(k; n - k) \\ &= f(3; 100 - 3) \\ &= f(3; 97) \end{aligned}$$

= Sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70

Sehingga dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu $26,315 > 2,700$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya dapat di tarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Cabang Utama Kota Samarinda, artinya bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan atau ditawarkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Cabang Utama Kota Samarinda, artinya bahwa sebaiknya perusahaan memperhatikan pengalaman kerja yang sesuai pada bidang pekerjaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Cabang Utama Kota Samarinda, artinya bahwa meskipun semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.



4. Secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh baik secara bersama sama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan beberapa kesimpulan diatas , dapat disusun beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak bank yaitu dapat mempertahankan program pelatihan karena program pelatihan dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kemudian memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan, pengalaman kerja seseorang karyawan merupakan suatu proses pemahaman untuk melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap sebagai suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin mudah karyawannya mendapatkan prestasi yang maksimal.
2. Kepada para karyawan, hendaknya dapat meningkatkan pengalaman kerja dan motivasi kerja, Karena peningkatan pengalaman kerja dan motivasi kerja tersebut sangat penting, Karena tanpa motivasi kerja yang tinggi, serta pengalaman kerja yang kurang, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Kinerja karyawan yang rendah akan menyebabkan mutu kerja yang rendah.
3. Bagi penelitian selanjutnya, di rekomendasikan untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan menambahkan jumlah responden atau memasukan variabel-variabel lain, seperti lingkungan kerja, dan menambah jumlah responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Agusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Bpd, B., & Bali, P. (2022). Vol. 1 , 2 , 3. 3, 646–656.
- Aditya, Wardhana, & others. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=wtpiEAAAQBAJ>
- Efendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZAFANA PUBLISHING.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiby, W. N. (2017). *Statistika Pendidikan*. Muhammadiyah University Press.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta
- Hartono, J. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman*. BPFE Yogyakarta.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
<https://bankaltimtara.co.id/>
- Kerja, P. B., Kerja, P., Kompensasi, D., Kinerja, T., Tannery, K. P., Mandiri, S., Silvia, P., Sitompul, S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mangkumanegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Reflika Aditama. Bandung
- Manullang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. PT RAJAGRAFINDO-Depok.
- MT, B., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.. Yogyakarta.



- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 373–380. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.71>
- Parenden, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 337–352.
- Piransa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV PUSTAKA INDAH. Semarang.
- Prasetyo, A., & Fatichuddin, A. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN ISLAMI*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=h8QsEAAAQBAJ>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Cetakan ke 26). CV. WADE GROUP. Purwosari.
- Rianti Putri Noviyanti, & Ratnasari Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birobrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Septiani, V. M. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3), 992–1002.
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=_AUIEAAAQBAJ
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet.26). Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. (Cet.29) *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung..
- Suparyadi, S.IP., M. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Putri Christian (ed.)). CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Metodologi Penedekatan Kuantitatif dan Kualitatif Konsep & Model dengan Aplikasi SPSS 26. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Tegar, N. (2019). *Manajemne SDM dan Karyawan*. Penerbit QUADRANT. Yogyakarta.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Bogor.

