

## Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo

Nanang Cahyono<sup>1</sup>, Umi Farida<sup>2</sup>, Adi Santoso<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : [nanangcahyono24@gmail.com](mailto:nanangcahyono24@gmail.com); [umifarida@umpo.ac.id](mailto:umifarida@umpo.ac.id); [adisantoso@umpo.ac.id](mailto:adisantoso@umpo.ac.id)

Dikirim : 03 Maret 2022

Diterima : 18 April 2022

### ABSTRAK

Kemajuan dan perkembangan bisnis dimasa sekarang ini menuntut kita untuk mampu bersaing dengan melakukan inovasi bisnis dan mengikuti semua perkembangannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo yang berjumlah 35 Karyawan. Jumlah sampel penelitian ini adalah menggunakan seluruh jumlah populasi yakni 35 karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi variabel upah insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo, Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo, Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo, dan secara simultan variabel upah insentif, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Variabel Upah Insentif sebesar 3,404 (sig. 0,002) dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Variabel Pelatihan sebesar 3,170 (sig. 0,003) dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,098 (sig. 0,000) dan nilai  $t_{tabel}$  2,03951 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan berdasarkan hasil uji F memiliki nilai  $F_{hitung}$  16,542 dan nilai  $F_{tabel}$  2,91 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci :** *Upah Insentif, Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja*

### A. PENDAHULUAN

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia

(SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran SDM yang dimilikinya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh SDM perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : Upah Insentif dinilai dapat memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2017), Pelatihan yang baik juga akan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Triasmoko, 2014) dan Kemampuan Kerja akan mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatasi pekerjaannya semakin baik kemampuan karyawan maka akan semakin mudah baginya untuk menyelesaikan pekerjaan dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Mangkunegara, 2013).

Upah Insentif merupakan bagian dari bentuk kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Pemberian upah insentif menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor yang penting adalah diadakannya suatu program pelatihan, dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Pentingnya akan sebuah pelatihan untuk para karyawan yaitu salah satunya mendorong agar karyawan mampu bekerja dengan baik, Meningkatkan serta mengembangkan kinerja dan mengaplikasikan hasil pelatihannya tersebut di dalam pekerjaannya. Menurut Triasmoko (2014), Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dessler (2015), Pelatihan berarti memberikan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan yang dijadikan suatu asset yang dibutuhkan oleh karyawan.

Selain upah insentif dan pelatihan, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan yang baik akan tercerminkan dari cara karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin minim kesulitan yang dirasakan dalam menuntaskan pekerjaan tersebut maka tercerminkan semakin baik kemampuan bekerja dan sebaliknya semakin banyak kesulitan yang dijumpai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan kerja yang baik. Menurut Hamali (2018) semakin baik kemampuan bekerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Alasan pemilihan obyek ini adalah berdasarkan hasil observasi sementara yang peneliti lakukan dimana ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi adanya penurunan kinerja karyawan seperti karyawan yang tidak mampu menyelesaikan

tanggungjawabnya dengan tepat waktu, rendahnya kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dinilai tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan kebijakan upah insentif, prosedur pelatihan dan kemampuan kerja karyawan yang rendah.

**Commented [11]:** Dalam pendahuluan di akhir diharapkan dimasukan gap penelitian

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Hanggraeni (2012) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasaan karyawan atas balas jasa yang diterima.

Menurut Hanggraeni (2012) di Indonesia, kompensasi identik dengan gaji dan upah insentif, padahal gaji dan upah insentif hanya salah satu dari jenis kompensasi, akan tetapi dalam bab ini fokus perhatian hanya ditunjukkan pada upah insentif yang akan dibahas di bawah ini.

### Bentuk – bentuk Kompensasi

Menurut Kismono, (2011), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kelompok kategori, yaitu:

#### 1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

**Kompensasi langsung** berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

**Kompensasi tidak langsung** berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

#### 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

### Upah Insentif

Menurut Farida (2016) Upah Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dapat disimpulkan dengan adanya upah insentif bisa dua orang atau karyawan yang mempunyai jabatan sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerjanya, sedangkan upah dasarnya adalah sama tetapi hanya prestasilah yang membedakannya.

Menurut Nawawi (2018), menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau

sewaktu-waktu. Relevan dengan itu menurut Yuniarsih (2011), insentif merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dimana produktivitas menjadi salah satu yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kemungkinan bekerja seadanya saja atau tidak optimal jika menerima pemnayaran yang tetap tanpa ada tambahan apapun, sebaliknya jika pegawai menerima reward para pegawai ini akan terpacu untuk bekerja dengan seoptimal mungkin dan memberikan yang terbaik untuk perusahaaa.

Berdasarkan dengan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah insentif adalah suatu bentuk penghargaan dan motivasi berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang mempunyai prestasi diatas standar yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam (Firdaus, 2017) indicator dari upah insentif adalah :

1. Jaminan sosial
2. Bonus
3. Reward
4. Promosi jabatan

#### **Pelatihan**

Rivai & Sagala (2014) menerangkan bahwa pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tersebut berhubungan dengan keahlian dan kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikula (2011) juga berpendapat bahwa Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu Mondy (2011) juga menyebutkan definisi mengenai pelatihan, dimana pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka. Simanjuntak (2011) juga menyebutkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dengan demikian akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut maka dijabarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Mangkunegara (2013) membahas mengenai indikator atau dimensi dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur
  - Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
  - Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
2. Peserta
  - Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.

- Seleksi. Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan telah melakukan proses seleksi.
3. Materi
- Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan
  - Sesuai komponen peserta. Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan kemampuan peserta
  - Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan.
4. Metode.
- Pensosialisasian tujuan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan mampu menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
  - Memiliki sasaran yang jelas. Sasaran pelatihan jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan menjadi efektif.
5. Tujuan.
- Tujuan dari pelatihan adalah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan peserta.

### **Kemampuan**

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut Robbins, (2015) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2017).

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan kerja  
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Pendidikan  
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 3) Masa kerja  
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

## Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut. Secara detail dijelaskan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dessler (2015) berpendapat pula mengenai kinerja karyawan, yaitu : Kinerja karyawan yakni prestasi kerja yang merupakan perbandingan dari hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bernardin & Russel (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan catatan mengenai hasil yang diperoleh pada fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Ilyas (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok. Hasil kerja tidak terbatas kepada karyawan yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran karyawan di dalam organisasi. Dari pendapat beberapa ahli tersebut maka diuraikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

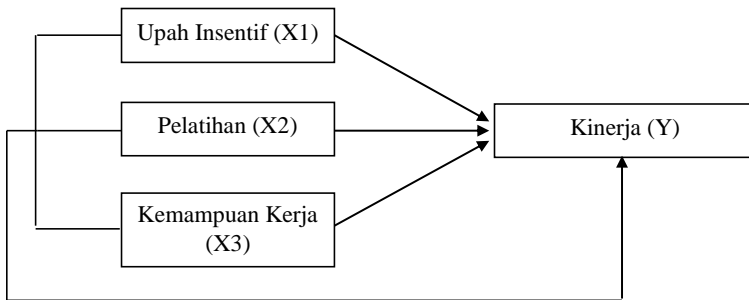
Menurut Bernardin & Russel (2013), terdapat 6 (enam) indikator kinerja karyawan antara lain ialah:

1. *Quality* (Kualitas), merupakan tingkat sejauh mana mutu dari proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan;
2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya berupa jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan;
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu), merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki;
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya), merupakan sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya;
5. *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan;
2. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal), merupakan sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan

## Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan memiliki karyawan dengan kinerja kerja yang baik untuk dapat membantu pengembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa ada beberapa factor yang dapat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan misalkan upah insentif yang dinilai layak, pelatihan kerja yang tepat serta kemampuan kerja karyawan yang baik. Secara detail peran dari variabel

tersebut dapat digambar kedalam kerangka penelitian berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo yang berlokasi di Dukuh Demungan, Desa Karangjoho, Kecamatan Badegan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63455. populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo yang berjumlah 35 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni 35 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (Santoso, 2014). Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji parsial dan uji simultan.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat (Santoso, 2014).

**Tabel. 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.125	2.892		.043	.966
	Upah Insentif	.349	.102	.388	3.404	.002
	Pelatihan	.294	.093	.370	3.170	.003
	Kemampuan Kerja	.317	.077	.472	4.098	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan data penelitian 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 diatas (dilihat tabel Coeffisiens<sup>a</sup> bagian t dan bagian sig.) dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel independent adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,125 + 0,349X_1 + 0,294X_2 + 0,317X_3 + e$$

1. Pada nilai *Constant* sebesar 0,125 artinya dapat dijelaskan bahwa pada Variabel Upah insentif, Pelatihan dan Kemampuan kerja adalah sama dengan 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,125.
2. *Koefisien regresi* pada Variabel Upah insentif ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,349 artinya variabel Upah insentif meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan meningkat senilai 0,349 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.
3. *Koefisien regresi* pada Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,294 artinya variabel Pelatihan meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan meningkat senilai 0,294 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.
4. *Koefisien regresi* pada Variabel Kemampuan kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,317 artinya variabel Kemampuan kerja meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan meningkat senilai 0,317 dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan 0.

## Uji t

**Tabel 2 Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.125	2.892		.043	.966
Upah Insentif	.349	.102	.388	3.404	.002
Pelatihan	.294	.093	.370	3.170	.003
Kemampuan Kerja	.317	.077	.472	4.098	.000

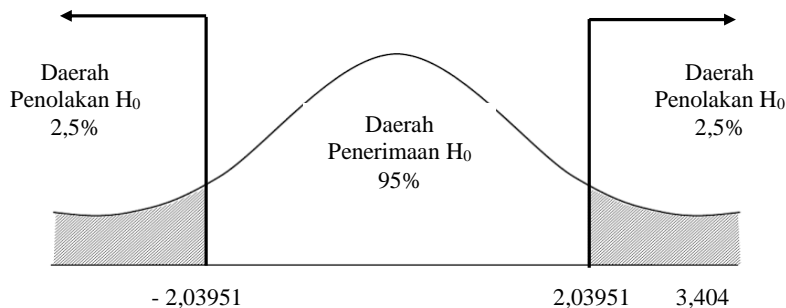
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 2 hasil Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. *Degrees of freedom* (df) dalam uji ini adalah 35 ( $n - k = 35 - 4 = 31$ ), sehingga dapat di peroleh nilai dari t tabel sebesar 2,03951 dengan tingkat signifikan 0,05. Berikut Uji T dapat di jelaskan di bawah ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Variabel Upah Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel upah insentif ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,404 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ( $3,404 > 2,03951$ ). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :



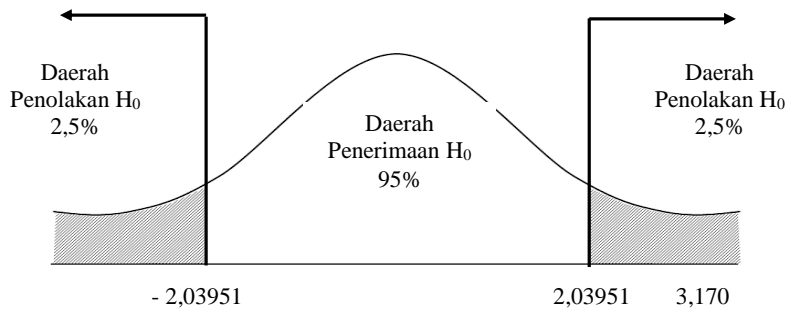


**Gambar 2. Uji t Variabel Upah Insentif**

Pada gambar 2. diatas, dapat dijelaskan bahwa upah insentif memiliki nilai t hitung sebesar 3,404 ( $3,404 > 2,03951$ ) dan nilai *signifikan* 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel upah insentif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengaruh Variabel pelatihan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,170 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ( $3,170 > 2,03951$ ). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :

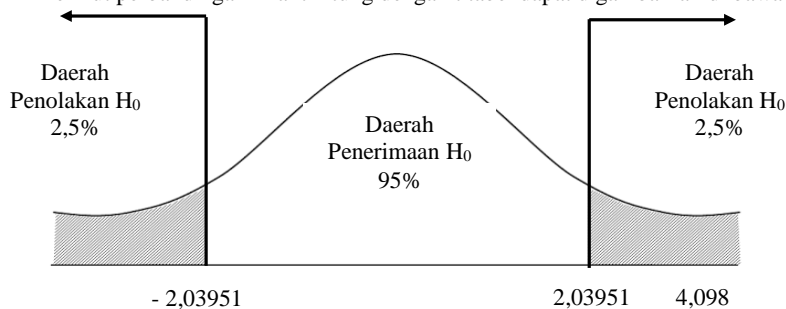


**Gambar 3. Uji t Variabel Pelatihan**

Pada gambar 3. diatas, dapat dijelaskan bahwa pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 3,170 ( $3,170 > 2,03951$ ) dan nilai *signifikan* 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel kemampuan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 4,098 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai Ttabel ( $4,098 > 2,039$ ). Berikut perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat digambarkan di bawah ini :



**Gambar 4. Uji t Variabel Kemampuan Kerja**

Pada gambar 4 diatas, dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,098 ( $4,098 > 2,03951$ ) dan nilai *signifikan* 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

**Tabel 3 Uji F (Simultan)**

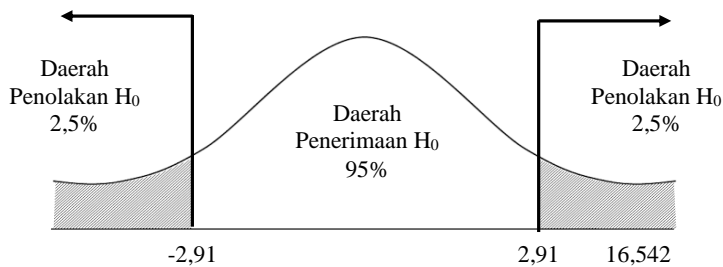
ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.109	3	34.703	16.542	.000 <sup>a</sup>
	Residual	65.034	31	2.098		
	Total	169.143	34			

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, UPAH INSENTIF, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan analisis Uji F yaitu untuk mengetahui nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Berikut ini untuk mengetahui uji f dapat dijelaskan di bawah ini :



**Gambar 5. Grafik Uji F Simultan**

Berdasarkan hasil Uji F pada gambar 5 diatas, memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,542 dan nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat melalui tabel  $df = (4 - 1); (35 - 4) = 3; 31$  yaitu sebesar 2,91 ( $16,542 > 2,91$ ) dengan nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya uji f secara simultan antara variabel Upah insentif, Pelatihan dan Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.

**Pembahasan**

**Pengaruh Upah Insentif terhadap Kinerja karyawan**

Menurut Farida (2016) Upah insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif juga dapat diartikan sebagai dorongan atau motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena hal itu karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat. Oleh karena itu insentif sangat penting perlu di perhatikan bagi suatu perusahaan agar bisa memberikan dorongan kepada karyawan. Menurut Nitisemito dalam Eloh Bahiroh & Ana Susi M. (2021) menjelaskan bahwa penghasilan tambahan yang akan diberikan para karyawan yang dapat

memberikan prestasi sesuai dengan telah ditetapkan. Jika insentif yang diberikan kepada karyawan selalu diperhatikan maka karyawan akan memiliki semangat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ananda Bounita (2013) yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Handoko (2002) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, dihasilkan t hitung sebesar 3,404 > t tabel sebesar 2,03951 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05. Karena t hitung sebesar 3,404 > t tabel sebesar 2,03951 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel upah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo mengatakan pemberian insentif sangat penting karena apabila pemberian insentif sangat bagus artinya sesuai dengan hasil kerja setiap karyawan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya atau tugasnya.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan**

Menurut Mondy (2011) juga menyebutkan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan sangat penting bagi seorang karyawan lama maupun karyawan baru. Karyawan yang kompeten tidak menjamin kinerja mereka akan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang memiliki tugas yang baru. Tentu itu pasti membutuhkan adanya pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu pelatihan sangat perlu di perhatikan bagi perusahaan untuk pengembangan kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza septian (2013) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Septian (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh teori Gary Dessler dalam Eli Yulianti (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses yang mengajarkan karyawan baru maupun karyawan yang lama, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh pemberian pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, dihasilkan t hitung sebesar 0,3170 > t tabel sebesar 2,03951 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05. Karena t hitung sebesar 0,3170 > t tabel sebesar 2,03951 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan. Bagi pihak Koperasi Simpan Pinjam (KSP) pelatihan dilaksanakan sangat relevan pada kebutuhan karyawan karena apabila tidak dilaksanakan pelatihan kerja terlebih dahulu maka dia bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam perusahaan.

#### **Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Menurut Robbins, (2015) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai potensi yang ada

dalam diri seseorang yang mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan setiap karyawan penting perlu diperhatikan karena akan berdampak pada tugas yang diembannya. Karyawan yang memiliki kemampuan akan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya dibandingkan seorang karyawan tidak memiliki kemampuan. Oleh karena itu kemampuan setiap karyawan perlu di kembangkan melalui pelatihan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa jika karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih mudah melaksanakan tugasnya dari pada karyawan yang tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut. Temuan ini didukung oleh peneliti Diah Ayu, dkk (2013) mengatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, dihasilkan t hitung sebesar 4,098 > t tabel sebesar 2,03951 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05. Karena t hitung sebesar 4,098 > t tabel sebesar 2,03951 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo menganggap pelatihan memiliki relevansi atau hubungan terhadap kemampuan kerja artinya dengan adanya pelatihan karyawan akan memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan memiliki kinerja baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

#### **Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan Hasil Uji F mempunyai  $F_{hitung}$  sebesar 16,542 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 (16,542 > 2,91) dengan nilai signifikan 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.

#### **E. PENUTUP**

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Upah insentif, Pelatihan dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Dari uraian penjelasan diatas, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat menarik kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel (X1) sebesar 3,404 (sig. 0,002) dan nilai t tabel (uji dua arah dengan  $\alpha = 2,5\%$  dan  $df = 35 - 4 = 31$  sebesar  $\pm 2,03951$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima, artinya variabel upah insentif (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.
2. Variabel (X2) sebesar 3,170 (sig. 0,003) dan nilai t tabel (uji dua arah dengan  $\alpha = 2,5\%$  dan  $df = 35 - 4 = 31$  sebesar 2,03951 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima, artinya variabel pelatihan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.
3. Variabel (X3) sebesar 4,098 (sig. 0,000) dan nilai t tabel (uji dua arah dengan  $\alpha = 2,5\%$  dan  $df = 35 - 4 = 31$  sebesar 2,03951 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima, artinya variabel kemampuan kerja (X3) secara parsial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.

4. Berdasarkan hasil uji F memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,542 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 ( $16,542 > 2,91$ ) dengan nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel upah insentif (X1), pelatihan (X2) dan kemampuan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya mencari topik yang terbaru sesuai dengan kondisi saat ini.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel yang respondennya bisa berperan secara penuh dalam perubahan pada aspek variabelnya.
3. Bagi perusahaan harus memperhatikan variabel upah insentif, pelatihan dan kemampuan kerja karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bernardin & russel. (2013). *Human Resource Management an Experimental approach*, McGraw Hill in, Singapore.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1-11.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda) (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" YOGYAKARTA)*.
- Firdaus, A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hasibuan, M. S., (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUL.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Edisi 1 Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.

**ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi**

<http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>ISSN

:25987496, E- ISSN : 25990578

Vol. 6, No. 1 (2022): April

Hal: 90 - 103

- Lestari, L. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Diambil dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/391>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. Jurnal Ilmiah WIDYA, 2(1), 33-40.
- Masilan, O. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). Jurnal Administrasi Bisnis, 19(2).
- Mondy, Wayne . (2011),Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Natika, L. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang (No. yeq58). Center for Open Science.
- Nawawi, H. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif.
- Notoatmodjo, S. (2012). Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan. Jakarta: rineka cipta, 45-62.
- Nitisemito, Alex, S. 2014.Manajemen Personalial: Manajemen SDM. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Panggabean, A. D. (2010). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primattech Computama Informatindo (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Panggabean, SM (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1-16.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P,(2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. (2014). Penelitian Kuantitatif: Metode dan Langkah Pengolahan Data. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sikula, A. E. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Simanjuntak J. (2011), Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakart: Fakultas. Ekonomi UI.
- Simamora, B. (2011). Memenangkan pasar dengan pemasaran efektif dan profitabel. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1).
- Yuniarsih, T. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Isu Penelitian.