

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA (Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta)

Bambang Bernanthos ¹⁾ Ani Sulistiasih²⁾

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of factors related to Employee Performance. These factors include Career Development and Training, which later in this study functioned as independent variables that affect Employee Performance that functions as the dependent variable, while Work Motivation is a variable that functions as an intermediary variable (Intervening). The research method used in this study is path analysis.

The results showed that there was a direct influence of Career Development and Training both simultaneously and partially on work motivation. Career Development, Training and work motivation directly influence Employee Performance both simultaneously and partially. Work motivation as an intervening variable is able to mediate the indirect effect of Career Development and Training on employee performance, with the results of an appropriate model suitability test.

Keywords: career development, training, work motivation, employee performance

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

² Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi sampai dengan pemutusan hubungan kerja disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri, tetapi harus dilakukan secara bersamaan. Manajemen sumber daya manusia perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

Dengan daya saing yang besar ini, maka akan dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut nantinya akan memiliki peluang yang lebih baik agar mampu memperoleh laba yang maksimal maupun tujuan yang telah ditetapkan pada awal akan tercapai secara keseluruhan. Imbasnya bagi sumber daya manusia yang ada maka akan mendapatkan penghargaan berupa gaji yang maksimal, sehingga dapat digunakan untuk sarana memperbaiki diri dan juga penyemangat dalam bekerja.

Demikian juga halnya yang harus dilakukan oleh Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta, yang merupakan salah satu kantor cabang pembantu dari Bank Jateng yang berkantor pusat di Gedung Grinatha, Jalan Pemuda No. 142 Semarang, sebuah bank daerah yang didirikan

untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten Se-Jawa Tengah. Bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten / Kota se Jawa Tengah ini sempat mengalami beberapa kali perubahan bentuk badan usaha. Sampai akhirnya pada tahun 1999, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 6 tahun 1998 dan akte pendirian No. 1 tanggal 1 Mei 1999 dan disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2.8223.HT.01.01 tahun 1999 tanggal 15 Mei 1999, Bank kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama sebutan (call name) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari sebelumnya Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng.

Bank Jateng memandang sumber daya manusia sebagai *asset intangible* yang tidak kalah pentingnya dengan *asset tangible*. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dibina dan dididik untuk memberikan kinerja yang baik. Dengan memiliki karyawan yang handal dan mumpuni akan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu bermuara pada peningkatan laba perusahaan.

Namun demikian, dalam pelaksanaan pengembangan SDM tersebut terdapat beberapa masalah yang perlu peneliti kritisi sehubungan dengan beberapa aspek SDM di perusahaan yang perlu dibenahi. Dalam pelaksanaannya, beberapa fungsi SDM sejak

perusahaan melakukan proses perekrutan karyawan hingga pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak melakukan fungsi-fungsi SDM sebagaimana mestinya. Tabel 1.1

menunjukkan jumlah karyawan pelaksana yang direkrut dan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2014-2018 :

Tabel 1.1 Jumlah pelamar bagian SDM Dari tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah pelamar yang masuk	Jumlah pelamar yang diterima	Jumlah karyawan keluar
2014	200	15	7
2015	223	15	9
2016	250	11	10
2017	215	8	11
2018	332	9	12
Jumlah	3.220	58	49

Sumber : Manajemen SDM PT. Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta (Desember 2018)

Pada tabel di atas 1.1 terlihat jumlah perekrutan karyawan di PT. Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta, dari tahun 2014 hingga tahun 2018, untuk jumlah pelamar yang diterima berfluktuasi cenderung mengalami penurunan dan tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang keluar yang cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Motivasi kerja karyawan meningkat jika perusahaan menawarkan insentif bonus di periode tertentu dalam satu tahun. Kurangnya insentif karyawan dapat berpengaruh pada menurunnya motivasi kerja dan produktifitas kerja (kinerja), pada tabel di bawah ini merupakan jumlah insentif karyawan yang diberikan perusahaan pada tahun 2014-2018 :

Tabel 1.2 Jumlah insentif karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta

No	Tahun	Jumlah insentif	Jumlah karyawan	Rata2 insentif per karyawan	Persentase kenaikan/penurunan
1	2014	4.388.500.000	105	41.795.238	-
2	2015	5.004.800.000	110	45.498.181	8,8%
3	2016	5.313.600.000	112	47.442.857	4,3%
4	2017	5.690.000.000	130	43.769.230	(7,74%0
5	2018	6.037.500.000	140	43.125.000	(1,5%)

Sumber : divisi personalia dan Accounting

Pada tabel 1.2 Jumlah insentif karyawan dari tahun 2014-2016 mengalami kenaikan setiap tahun meskipun jumlah kenaikan dari tahun ke tahun mengalami penurunan, bahkan pada Tahun 2017

mengalami penurunan jumlah insentif yang diterima dibandingkan pada tahun 2016 dengan besar penurunan 7,74% dari tahun sebelumnya. Dan turun lagi sebesar 1,5% di tahun 2018.

Insentif per karyawan berbeda-beda jumlahnya tergantung pada golongan/pangkat dan jabatan yang sedang diemban pada tahun tersebut. Data yang bisa Peneliti informasikan adalah data insentif dengan jumlah keseluruhan untuk kantor Bank Jateng Jakarta, sedangkan Peneliti terkendala batasan informasi dari peraturan Bank yang tidak bisa diakses oleh Pihak luar terkait jumlah insentif tiap golongan atau jabatan. Sehingga jumlah insentif keseluruhan yang diperoleh dalam satu unit kantor cabang dibagi rata dengan jumlah karyawan.

Dalam hal pengembangan kompetensi melalui pelatihan, perusahaan terlambat dalam melakukan pelatihan karyawan. Perusahaan sudah semestinya harus mengembangkan *effort* untuk dapat mengembangkan karyawan. Karena tidak seluruh karyawan berada dalam bentuk “jadi” dan siap pakai. Sehingga mau tidak mau proses untuk pelatihan karyawan harus dijalankan.

Perusahaan mengesampingkan program pelatihan yang sistematis dalam proses pengembangan usahanya. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kompetensi intelektual yang masih rendah serta pengembangan karir karyawan yang lambat. Teori mengatakan bahwa faktor kompetensi mempengaruhi kemulusan karir seseorang, serta adanya performa bahwa semakin berpendidikan seseorang akan memiliki kinerja yang baik, atau dengan kata lain semakin seseorang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun pada kenyataan terkadang ditemukan sebaliknya hal itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan sebagainya (Sutrisno, 2009, h. 168).

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam

konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007, h. 67).

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau

menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006, h.141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngilim Purwanto (2006, h.72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Umam (2012, h. 159) . Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku

Menurut Usman, (2013, h. 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan

dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.3 Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan sertajabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010, h. 77) adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Menurut Bambang Wahyudi (2012, h.161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas

jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.”

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

2.4 Pelatihan

Menurut Widodo (2015, h.82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008,h.110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011, h. 212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

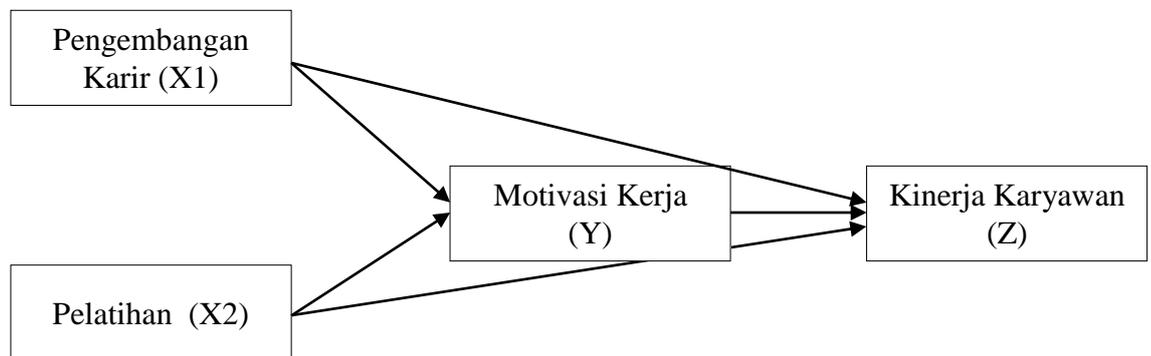
Menurut Oemar Hamalik (2007, h. 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk

pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Pelatihan yang dikemukakan dalam bukunya Marzuki (2010, h. 174). Pelatihan dapat diartikan sebagai berikut : Training merupakan suatu istilah yang memiliki konotasi tertentu bergantung pada pengalaman seseorang dan latar belakangnya. Bagi seseorang yang antusias pada balap (racing), maka training merupakan usaha untuk mencetak pemenang. Bagi pemain sirkus, training merupakan usaha untuk menjinakan binatang-binatang dan menunjukkan kemahiran dimuka penonton. Bagi pemilik anjing yang disekolahkan atau dilatih, training berfungsi sebagai upaya menjalankan tugas-tugas keamanan. Dalam dunia kerja, training biasanya dihubungkan dengan pemberian petunjuk, orientasi dan pengarahan supaya pekerja bisa bekerja lebih baik.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut merupakan sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis sementara bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
2. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
3. Terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
4. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap Kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta melalui motivasi kerja.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta melalui motivasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Imam Ghazali (2011), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewnes (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Selain itu statistik deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil objek penelitian yang menjadi sampel.

3.2 Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis statistik inferensial, dengan tujuan untuk mengetahui atau mengukur derajat hubungan antara dua variabel, perbedaan dalam suatu variabel di antara berbagai subkelompok serta bagaimana beberapa variabel bebas dapat menjelaskan varians dalam suatu variabel terikat. Perhatian utama dari statistik inferensial berhubungan dengan penggeneralisasian informasi atau secara lebih spesifik membuat kesimpulan dari data sampel untuk populasi yang didasarkan pada sampel yang diambil dari populasi.

a) Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. menurut Trianto (2010, h. 269) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi

rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstruk untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstruk yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstruk digunakan rumus korelasi *product moment*.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika *Metode Corrected item Corelation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X^2)\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	: Koefisien korelasi butir
N	: Jumlah respon uji coba
$\sum X$: Jumlah skor item yang diperoleh uji coba
$\sum Y$: Jumlah skor total item yang diperoleh responden

b) Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2014), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan

dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

3.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji data masing-masing variabel.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

3.4 Uji Hipotesis

a) Uji t Atau Pengaruh Secara Parsial

Melakukan uji t (*t-test*) terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana hubungan suatu variabel independen secara statistik dengan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha=5\%$). T hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikutL

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi parsial
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah data atau kasus

Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak
- Sig ≤ 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

4. HASIL ANALISIS

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial digunakan dengan melakukan pengklasifikasian jumlah skor perinstrumen dari masing-masing variabel yang diteliti.

a) Pengembangan Karir (X1)

Variabel Pengembangan Karir (X1) dalam penelitian ini instrumen tes seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	51-52	10	10	10
2	53-54	25	24	34
3	55-56	16	15	49
4	57-58	10	10	59
5	59-60	8	8	67
6	61-62	12	11	78
7	63-65	23	22	100
Jumlah		104	100%	
	Rentang Skor	1-8	Jml. Pertanyaan	10
	Rentang Nilai	10-80	Skor Rata-rata	57,48
	Skor Tertinggi	65	Range	14
	Skor Terendah	51	Standar Deviasi	4.37

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel tersebut terlihat bahwa sebanyak 51 responden (49 %) menilai bahwa pengembangan karir berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 53 responden (51 %) menilai pengembangan karir di atas rata-rata. Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam hal pengembangan karir sudah cukup proporsional dan sesuai dengan kinerja karyawan. Sedangkan

sebagian lagi menilai bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan dalam mengembangkan karirnya. Hasil tersebut diakibatkan karena jumlah karyawan yang dikategorikan senior atau masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 63% dan sebagian karyawan dikategorikan junior atau masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 37%. Dalam hal pengembangan karir, karyawan yang sudah bekerja di atas 5 tahun merasa sudah berada di zona nyaman dan mendapatkan gaji serta insentif yang memadai sehingga karir yang sudah di

peroleh sudah dirasakan cukup dengan beban pekerjaan yang tidak terlalu berat. Sedangkan untuk karyawan masa kerja di bawah 5 tahun, dengan tugas dan pekerjaan yang dibebankan hampir sama dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan senior, merasa perlu disetarakan perihal gaji dan insentif sehingga ingin adanya kesempatan berkarir dengan kenaikan posisi/jabatan.

b) Pelatihan (X2)

Pelatihan (X2) dalam penelitian ini diukur dengan dengan instrumen tes seperti pada tabel berikut

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pelatihan

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	50-51	2	2	2
2	52-53	10	10	12
3	54-55	20	19	31
4	56-57	22	21	52
5	58-59	20	19	71
6	60-62	22	21	92
7	63-65	8	8	100
Jumlah		109	100%	
Rentang Skor		1-8	Jml. Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-rata	57,52
Skor Tertinggi		65	Range	15
Skor Terendah		50	Standar Deviasi	3,27

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 41 responden (39 %) menilai Pelatihan berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 63 responden (61 %) menilai Pelatihan di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa perusahaan telah melakukan program Pelatihan terhadap karyawan dengan rutin dan baik, sesuai aturan yang

berlaku dan memenuhi rasa keadilan para karyawan. Sedangkan 39 persen karyawan menilai bahwa Pelatihan tidak dilakukan menyeluruh bagi semua karyawan dan dilakukan secara rutin.

c) Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur dengan dengan instrumen tes yang seperti pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	52-53	3	3	3
2	54-55	15	14	17
3	56-57	28	27	44
4	58-59	23	22	66
5	60-61	21	20	86
6	62-63	11	11	97
7	64-66	3	3	100
Jumlah		104	100%	
Rentang Skor		1-8	Jml. Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-rata	58,04
Skor Tertinggi		66	Range	14
Skor Terendah		52	Standar Deviasi	2,86

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 46 responden (44 %) menilai Motivasi Kerja berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 58 responden (56 %) menilai Motivasi Kerja di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa mereka cukup termotivasi untuk bekerja lebih baik bagi perusahaan karena perusahaan telah memberikan karyawan apa yang mereka perlukan dalam meningkatkan

kinerja karyawan, sedangkan sebagian kecil karyawan menilai apa yang telah diberikan perusahaan bagi kesejahteraan dan kenyamanan bekerja karyawan belum membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d) Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan (Z) dalam penelitian ini diukur dengan dengan instrumen tes seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No.	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	52-53	3	3	3
2	54-55	13	12	15
3	56-57	21	21	36
4	58-59	24	23	59
5	60-61	12	11	70
6	62-63	15	14	84
7	64-66	16	16	100
Jumlah		104	100%	
Rentang Skor		1-8	Jml. Pertanyaan	10
Rentang Nilai		10-80	Skor Rata-rata	58,94
Skor Tertinggi		52	Range	14
Skor Terendah		66	Standar Deviasi	3,53

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 37 responden (36%) menilai kinerja karyawan berada pada kategori di bawah rata-rata dan sebanyak 67 responden (64%) menilai kinerja karyawan di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa mereka memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. kinerja yang baik diantaranya disebabkan oleh pengembangan karir yang proporsional sesuai kinerja masing-masing karyawan serta tersedianya posisi lebih baik bagi karyawan yang berprestasi. Namun lain halnya dengan penilain yang dilakukan oleh 36% karyawan yang menilai bahwa kinerja karyawan masih banyak yang

tidak sesuai harapan serta target perusahaan.

4.2 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

a) Validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika Metode Corrected item Corelation

Adapun nilai batas kritis validitas untuk sampel sebanyak 104 sampel menurut tabel r - product moment adalah 0,191.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk masing-masing variabel yang diteliti:

Tabel. 4.5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Koefisien Korelasi				Status
	Pengembangan Karir	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
No. 1	0,894	0,778	0,426	0,630	Valid
No. 2	0,380	0,343	0,611	0,469	Valid
No. 3	0,757	0,343	0,241	0,674	Valid
No. 4	0,380	0,558	0,611	0,469	Valid
No. 5	0,894	0,778	0,611	0,469	Valid
No. 6	0,894	0,211	0,298	0,674	Valid
No. 7	0,380	0,343	0,611	0,469	Valid
No. 8	0,894	0,778	0,241	0,674	Valid
No. 9	0,537	0,724	0,655	0,674	Valid
No. 10	0,862	0,778	0,655	,0564	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2), Motivasi kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) seluruhnya dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

Tabel. 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Pengembangan Karir	0,917	0,70	Reliable
Pelatihan	0,846	0,70	Reliable
Motivasi Kerja	0,807	0,70	Reliable
Kinerja Karyawan	0,864	0,70	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variable adalah reliable (handal), karena koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Dari hasil analisis validitas dan reabilitas tersebut diatas, secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variable dapat digunakan untuk didistribusikan kepada seluruh responden (104 karyawan), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliable, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

4.3 Pengujian Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel dan metode probability plots. Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas ≤ 0,05

**Tabel 4.7 Uji Normalitas Data
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Karir	.079	104	.115	.987	104	.419
Pelatihan	.074	104	.193	.986	104	.354
Motivasi Kerja	.084	104	.069	.983	104	.215
Kinerja Karyawan	.072	104	.200*	.984	104	.224

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berdistribusi normal dengan nilai 0,079 > 0,05. Pelatihan berdistribusi normal dengan nilai 0,179 > 0,05. Motivasi Kerja berdistribusi normal dengan nilai 0,086 > 0,05. Kinerja karyawan berdistribusi normal dengan nilai 0,200 > 0,05.

Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika

nilai VIF > 10 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$. Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.494	2.022
	Pelatihan	.563	1.777
	Motivasi		
	Kerja	.602	1.661

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,494 > 0,1 dan VIF sebesar 2,022 ≤ 10. Pelatihan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,563 > 0,1 dan VIF sebesar

1,777 ≤ 10. Motivasi Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,602 > 0,1 dan VIF sebesar 1,661 ≤ 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Unstandardized Residual	Pengembangan Karir	Pelatihan	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.049	.079	.081
		Sig. (2-tailed)	.	.621	.428	.411
		N	104	104	104	104
Pengembangan Karir		Correlation Coefficient	.049	1.000	.590**	.577**
		Sig. (2-tailed)	.621	.	.000	.000
		N	104	104	104	104
Pelatihan		Correlation Coefficient	.079	.590**	1.000	.521**
		Sig. (2-tailed)	.428	.000	.	.000
		N	104	104	104	104
Motivasi Kerja		Correlation Coefficient	.081	.577**	.521**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.411	.000	.000	.
		N	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil analisis jalur dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

a) **Pengujian Sub Struktur 1**

$$\text{Persamaan Sub Struktur 1 : } Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{ye1}$$

Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 1 :

Tabel 4.10 Uji t / Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.050	3.935		7.383	.000
Pengembangan Karir	.296	.066	.452	4.513	.000
Pelatihan	.208	.088	.238	2.376	.019

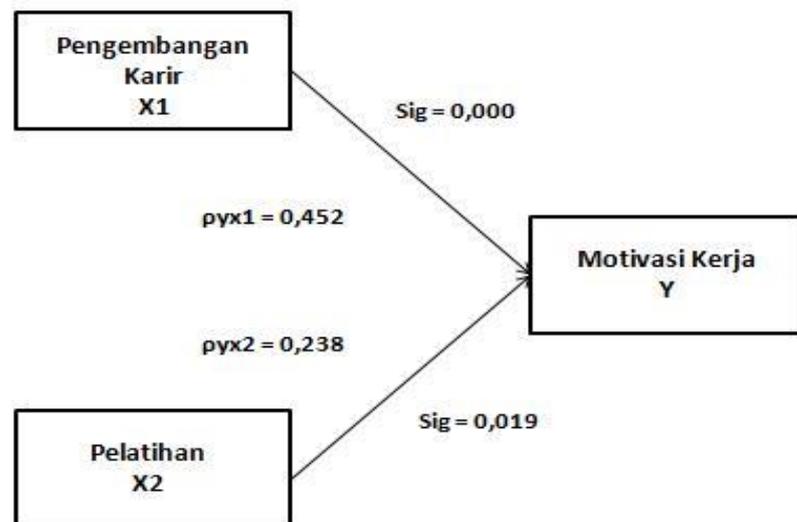
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Interpretasi Hasil Uji Sub Struktur 1 :

(1) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,0000 lebih kecil dari 0,05 atau [**0,000 < 0,05**], maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **45,2%**. Dengan demikian maka Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja.

(2) Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,019 lebih kecil dari 0,05 atau [**0,019 < 0,05**], maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **23,8%**. Dengan demikian maka Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja.

Hasil Analisis jalur Sub Struktur I tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Jalur Sub Struktur 1

b) Pengujian Sub Struktur 2

Persamaan Sub Struktur 2 : $Z = \rho_{zx1} X1 + \rho_{zx2} X2 + \rho_{zy} Y + \rho_{ze2}$
 Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 2 :

Tabel 4.11 Uji t / Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.578	4.852		2.325	.044
	Pengembangan Karir	.297	.063	.368	4.691	.000
	Pelatihan	.300	.079	.277	3.775	.000
	Motivasi Kerja	.409	.088	.331	4.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi Hasil Uji Sub Struktur 2 :

(1) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat

nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau **[0,000 < 0,05]**, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **36,8%**. Dengan demikian maka Pengembangan Karir

berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

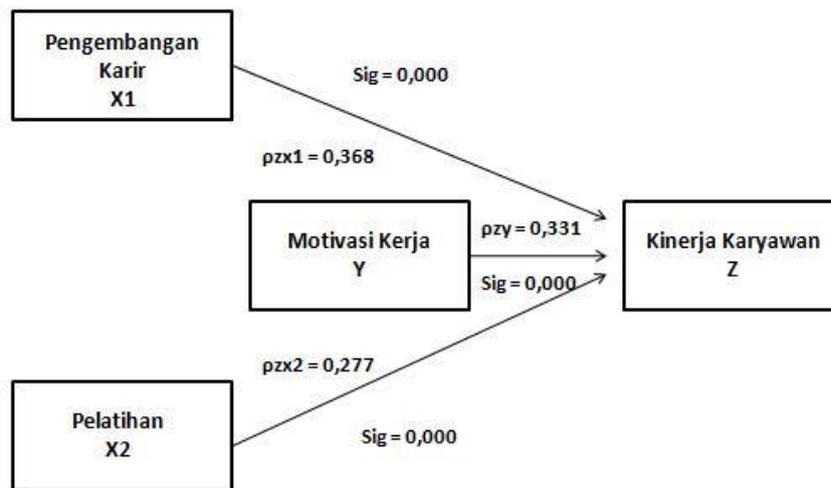
(2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $[0,000 < 0,05]$, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **27,7%**. Dengan demikian maka Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

(3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $[0,000 < 0,05]$, maka koefisien analisis jalur adalah signifikan dengan pengaruh sebesar **33,1%**. Dengan demikian maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Analisis jalur Sub Struktur 2 tersebut dapat digunakan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Jalur Sub Struktur 2

Dengan demikian dari pengujian hipotesis 2 sub struktur tersebut diatas

dapat disimpulkan dalam tabel pengaruh langsung sebagai berikut :

Tabel 4.12 Pengaruh Langsung

Pengaruh	Terhadap	Signifikan	Besar Pengaruh
Pengembangan Karir	Motivasi Kerja	0,000	0,452 = 45,2%
Pelatihan	Motivasi Kerja	0,019	0,238 = 23,8%
Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	0,000	0,368 = 36,8%
Pelatihan	Kinerja Karyawan	0,000	0,277 = 27,7%
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	0,331 = 33,2%

Seluruh variabel eksogen mempunyai pengaruh langsung signifikan dan positif terhadap variabel endogen dengan nilai signifikansi seluruhnya lebih kecil dari 0,05.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap motivasi kerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- c. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- d. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- e. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- f. Kepuasan Kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.
- g. Kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Pasar Induk Kramat Jati Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Uno, Hamzah. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bahrudin, Achmad dan Tobing, Harapan. (2013). *Analisis Data Untuk Penelitian*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bambang Wahyudi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, Yogyakarta : BPFE.
- Kusnendi. (2009). *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Lisrel 8*. Bandung: UPI.
- Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto , Ngalim. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Ridwan dan Kuncoro, (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2010). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Schuler dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Schumacker, R.E. dan Lomax, R.G. (2011). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling*. Lawrence Erlbaum Associates Publisher. New Jersey.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja pegawai: Teori , Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Steers. (2010). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianto, (2010). *Model Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul . (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: pustaka setia.
- Usman. (2013). *Manajemen teori, praktik dan riset*. Edisi 4 cetakan 1. Bumi Aksara. Jakarta.