

**PENGARUH PELATIHAN DAN KETEPATAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero)**

¹Miftakhu Rokhman Nur Ash Shidiq, ²Siti Nur Azizah

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: miftakh.rn@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Training and the Accuracy of Job Placement on Performance with Motivation as an Intervening Variable (Study on PKP-PK Employees of PT Angkasa Pura II Persero). The population in this study were all employees of Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II and sampling techniques were carried out through probability sampling methods, namely Simple Random Sampling with 93 employees. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used is the test instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis, correlation analysis and path analysis. Data processing tools using SPSS for Windows version 24.0. The results of this study indicate that: (1) Training has a positive and significant effect on motivation, (2) Accuracy of Job Placement has a positive and significant effect on motivation, (3) Training does not affect performance, (4) Accuracy of Job Placement has no effect on performance, (5) Motivation has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Training, Accuracy of Job Placement, Motivation, and Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Pelatihan dan Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode *probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling* dengan jumlah 93 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (2) Ketepatan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, (4) Ketepatan Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Pelatihan, Ketepatan Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak mungkin akan mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan.

PT. Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno- Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Rescue and Fire Fighting Service (RFFS) atau di Indonesia sering disebut Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor :

KP.14 tahun 2015 menegaskan bahwa setiap unit penyelenggaraan bandar udara dan badan bandar udara wajib menyediakan dan memberi pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan

dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di bandara sesuai dengan standar teknis dan operasional pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dinas PKP-PK memiliki tiga tugas utama yaitu Operasi, *Maintenance*, dan Latihan. Latihan bertujuan untuk menjaga kualitas dari personil PKP-PK dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga yang tidak diharapkan. *Maintenance* bertujuan untuk menyiapkan kendaraan operasi PKP-PK agar selalu siap sedia apabila dibutuhkan untuk operasional. Operasi merupakan titik puncak dalam latihan dan *maintenance*, sehingga dari operasi ini dapat dilihat tingkat keberhasilan Dinas PKP-PK dalam menjalankan tugas utamanya. Tidak ada orang yang mengharapkan Dinas PKP-PK untuk menjalankan tugasnya, karena apabila itu terjadi sudah pasti sedang ada musibah sehingga dibutuhkan bantuan dan pertolongan dari Dinas PKP-PK terhadap Musibah kecelakaan pesawat udara tersebut. Operasi dalam PKP-PK PT. Angkasa Pura II dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian *Aircraft* (yang mengatasi insiden bagian pesawat) dan *Building* (yang mengatasi insiden bagian bangunan).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu dan mau menciptakan kinerja optimal. Perusahaan harus dapat memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki

oleh karyawannya dengan memahami pentingnya sumber daya manusia, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Data Kinerja karyawan Tahun 2016 dan 2017

No	Nama Elemen	2016	2017
1	KPI	73.125	79.770
2	Competency	41.650	37.450
	Final Appraisal	114.775	117.220
	Kategori	Sangat Baik	Sangat baik

Sumber: Aircraft PKP-PK PT.

Angkasa Pura II, 2018

Keterangan:

- a. KPI :Key Performance Indicator (indikator untuk mengukur kinerja)
- b. Competency : kompetensi
- c. Final Appraisal : Penilaian Akhir (>110 = Sangat Baik; 100-110 = Baik; 90-100 = Cukup; < 90 = Tidak Baik)

Berdasarkan tabel di atas, *final appraisal* (penilaian akhir) kinerja karyawan tahun 2016 menunjukkan angka 117.220, berarti termasuk dalam kategori sangat baik karena hasil yang diperoleh lebih dari 110.

Berdasarkan fenomena yang ada, kinerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya seperti

penambahan gedung baru untuk pos pemadam kebakaran, dengan adanya gedung baru tersebut diperlukan pelatihan serta penempatan kerja yang sesuai agar cepat beradaptasi dan memberikan kinerja yang lebih baik. Apabila ada insiden yang terjadi, dalam 3 menit harus sudah berada di tempat kejadian. Dalam 1 tahun terakhir ini ada beberapa insiden ringan yang dapat diatasi dengan baik oleh karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II, tetapi belum ada insiden berat yang terjadi. PT. Angkasa Pura II (Persero) berusaha memberikan yang terbaik dalam layanannya dengan adanya perbaikan dan inovasi sehingga menghasilkan kinerja yang di inginkan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, pelatihan, dan ketepatan penempatan kerja.

Menurut Terry, 2002 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014) Motivasi dapat diartikan sebagai upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Dengan jalan memotivasi para karyawan dapat diharapkan semangat dan prestasi kerja dapat ditingkatkan untuk mendorong karyawan lebih bersemangat dan bergairah.

Berdasarkan fenomena yang ada, motivasi karyawan tergolong baik dengan adanya inisiatif tinggi untuk berprestasi, mematuhi jam pulang dan masuk kerja serta meningkatnya mutu kerja karyawan. Upaya memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Pemadaman Kebakaran merupakan pekerjaan yang berisiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, karena dampak kebakaran terhadap kesehatan pekerja dapat terjadi baik selama proses pemadaman api maupun setelah tugas pemadaman api selesai dilakukan sehingga membutuhkan motivasi yang tinggi.

Organisasi pemadam kebakaran tidak hanya dimiliki pemerintah daerah pada umumnya, tetapi juga dimiliki oleh instansi atau perusahaan untuk melindungi aset yang dimiliki dari bahaya kebakaran termasuk di dalam suatu bandar udara. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Triyono, 2012). Menurut Rivai, 2009 (dalam Darmawan, Supartha, dan Rahyuda, 2017) menyatakan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan, salah satunya adalah peningkatan dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Program pelatihan yang insentif perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Mathis dan Jackson, 2001 (dalam Afriza, Yunus, dan Musnadi, 2015) bahwa definisi "Penempatan adalah menempati posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan".

PT. Angkasa Pura II melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk

mendapatkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur dan bersifat objektif akan mengantarkan pada ketepatan dalam penempatan kerja. Menurut Hasibuan, 2002 (dalam Rifa'i dan Noerjati, 2014) bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, penempatan kerja sudah tergolong baik dengan dilakukan penempatan berdasarkan pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Dalam penempatan kerja setiap kendaraan utama dioperasikan paling sedikit 3 (tiga) orang personil PKP-PK yang terlatih dan kompeten dibidangnya, bertugas dan berfungsi sebagai berikut:

- a. 1 (satu) personil sebagai komandan (*incident commander*) merangkap sebagai *driver*.
- b. 2 (dua) personil sebagai pelaksana atau operator.

Ketepatan penempatan kerja merupakan proses yang sulit untuk ditentukan, karena harus sesuai dengan semua kriteria yang diberikan berdasarkan hasil penilaian dalam bidangnya. Ketepatan penugasan dapat memudahkan karyawan untuk memahami dan menyelesaikan tugasnya dan dapat merespon setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan kerjanya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada karyawan PT. Angkasa Pura II.
2. Untuk menganalisis pengaruh ketepatan penempatan kerja terhadap motivasi pada karyawan PT. Angkasa Pura II.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan

- terhadap kinerja pada karyawan PT. Angkasa Pura II.
4. Untuk menganalisis pengaruh ketepatan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II.
 5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Angkasa Pura II.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri, 2005 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Tanggung Jawab; (4) Kerja Sama; (5) Inisiatif.

Motivasi

Menurut Manullang, 2004 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014) "Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan".

Indikator motivasi kerja menurut Sayuti (2006) antara lain: (1) Mempunyai sifat agresif; (2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan; (3)

Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari; (4) Mematuhi jam kerja; (5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan; (6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja; (7) Kesetiaan dan kejujuran; (8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan; (9) Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi (10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Pelatihan

Menurut Sofyandi, 2008 (dalam Darmawan, Supartha, dan Rahyuda, 2017) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Pelatihan memiliki beberapa indikator menurut Saks dan Haccoun (2010), diantaranya:

- (1) *Orientation training*; (2) *Training on knowledge of job*; (3) *Training on job skill*; (4) *Training on problem solving*; (5) *The training meet with they desired*.

Ketepatan Penempatan Kerja

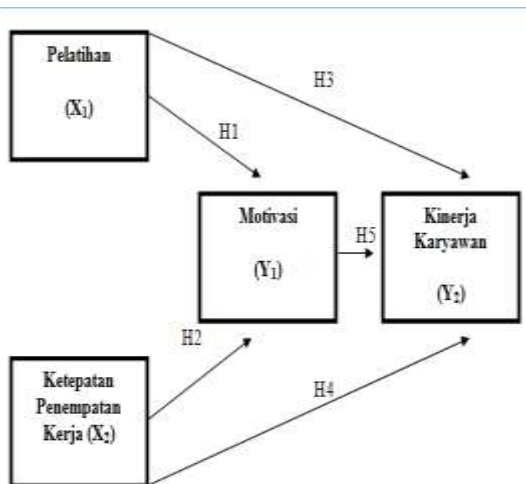
Menurut Sastrohadiwiryo, 2002 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014) mendefinisikan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Indikator ketepatan penempatan kerja menurut Bernardin dan Russel, 1993 (dalam Rifa'i dan Noermijati, 2014), antara lain: (1) Pengetahuan; (2) Kemampuan (3) Keterampilan; (4) Kepribadian; (5) Sikap.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan model empiris di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga ada pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi pada karyawan PKP- PK PT. Angkasa Pura II.
- H₂ : Diduga ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi pada karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- H₃ : Diduga ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- H₄ : Diduga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pada karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- H₅ : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II (Persero) yang berjumlah 120 karyawan secara keseluruhan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling* menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel 93 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan PKP-Pk PT. Angkasa Pura II; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for Windows versi 24.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) uji hipotesis; (4) analisis korelasi; (5) analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menentukan r_{tabel} (Ghozali, 2009) dengan rumus $df = n - 2$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = sampel

Dengan *level of significance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009):

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
X1.1	0,762	0,2039	0,000	Valid
X1.2	0,788	0,2039	0,000	Valid
X1.3	0,665	0,2039	0,000	Valid
X1.4	0,746	0,2039	0,000	Valid
X1.5	0,622	0,2039	0,000	Valid
X1.6	0,651	0,2039	0,000	Valid

c.

d. Tabel 2. Uji Validitas Ketepatan Penempatan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
X2.1	0,702	0,2039	0,000	Valid
X2.2	0,765	0,2039	0,000	Valid
X2.3	0,699	0,2039	0,000	Valid
X2.4	0,704	0,2039	0,000	Valid
X2.5	0,605	0,2039	0,000	Valid
X2.6	0,717	0,2039	0,000	Valid
X2.7	0,683	0,2039	0,000	Valid
X2.8	0,711	0,2039	0,000	Valid
X2.9	0,750	0,2039	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
Y1.1	0,593	0,2039	0,000	Valid
Y1.2	0,621	0,2039	0,000	Valid
Y1.3	0,592	0,2039	0,000	Valid
Y1.4	0,732	0,2039	0,000	Valid
Y1.5	0,700	0,2039	0,000	Valid
Y1.6	0,670	0,2039	0,000	Valid
Y1.7	0,648	0,2039	0,000	Valid
Y1.8	0,467	0,2039	0,000	Valid
Y1.9	0,394	0,2039	0,000	Valid
Y1.10	0,428	0,2039	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Status
Y2.1	0,718	0,2039	0,000	Valid
Y2.2	0,748	0,2039	0,000	Valid
Y2.3	0,773	0,2039	0,000	Valid
Y2.4	0,727	0,2039	0,000	Valid
Y2.5	0,762	0,2039	0,000	Valid
Y2.6	0,775	0,2039	0,000	Valid
Y2.7	0,812	0,2039	0,000	Valid
Y2.8	0,818	0,2039	0,000	Valid
Y2.9	0,750	0,2039	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan

semua instrumen Pelatihan, Ketepatan Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan

sebaliknya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{kritis}	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	X1	0,60	0,779	Reliabel
2.	X2	0,60	0,872	Reliabel
3.	Y1	0,60	0,790	Reliabel
4.	Y2	0,60	0,911	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

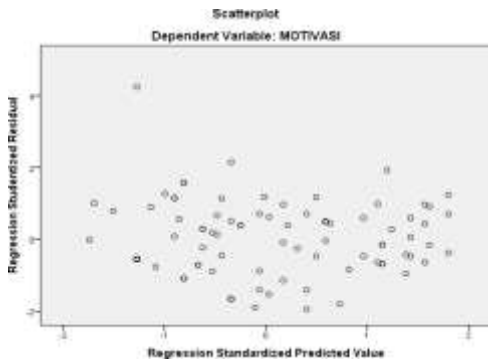
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	X1	0,539	1,855
2.	X2	0,539	1,855

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

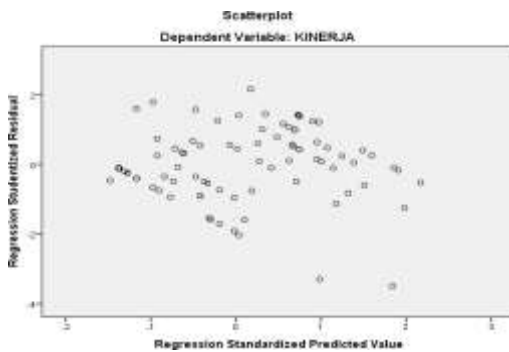
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	X1	0,458	2,185
2.	X2	0,432	2,316
3.	Y1	0,431	2,322

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



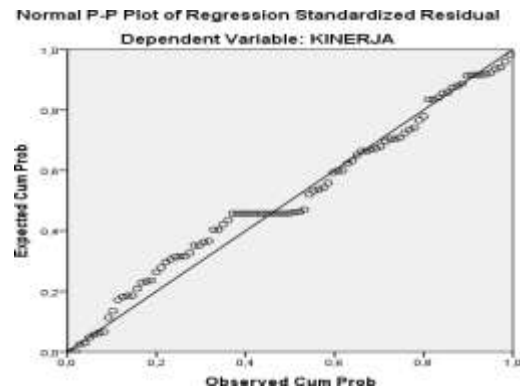
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



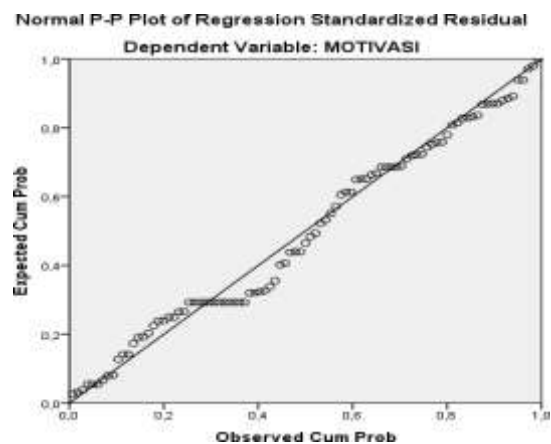
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.
1 (Constant)	11,049	2,095	5,274	,000
X1	,504	,126	,377	,000

X2 .404 .085 .446 4,731 .000
 Dependent Variable: Y1

- a. Hubungan Pelatihan dan Motivasi
 Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,005 > t_{tabel} 1,9866$. Hasil ini menyatakan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- b. Hubungan Ketepatan Penempatan Kerja dan Motivasi
 Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Ketepatan Penempatan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,731 > t_{tabel} 1,9866$. Hasil ini menyatakan bahwa Ketepatan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II.

Tabel 9. Hasil Uji t Sub Struktural II Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	-2,304	2,640		-.873	,385
X1	,144	,151	,089	,956	,342
X2	,192	,105	,176	1,826	,071
Y1	,725	,116	,602	6,246	,000

Dependent Variable: Y2

- a. Hubungan Pelatihan dan Kinerja
 Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar $0,342 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,956 < t_{tabel} 1,9869$. Hasil ini menyatakan bahwa Pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- b. Hubungan Ketepatan Penempatan Kerja dan Kinerja
 Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar $0,71 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 1,826 < t_{tabel} 1,9869$. Hasil ini menyatakan bahwa Ketepatan Penempatan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II.
- c. Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 6,246 > t_{tabel} 1,9869$. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sub Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.560	1,90594

- a. Predictors: (Constant), X1, X2
- b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R2* persamaan I sebesar 0,560 artinya 56% variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Ketepatan Penempatan Kerja, sedangkan sisanya 44% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.632	2,09922

- Predictors: (Constant), Y1, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R2* persamaan I sebesar 0,632 artinya 63,20% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Ketepatan Penempatan Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 36,80% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	0,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	93	93
X2	Pearson Correlation	0,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	93	93

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan Pelatihan (X1), Ketepatan Penempatan Kerja (X2), Motivasi (Y1) dan Kinerja (Y2) dapat digunakan rumus:

$$Y1 = 0,377 X1 + 0,446 X2 + \epsilon 1$$

$$\text{Dimana } \epsilon 1 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0,569} = \sqrt{0,431} = 0,657$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,377 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Pelatihan akan meningkatkan Motivasi karyawan sebesar 0,377. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Pelatihan berarti Motivasi karyawan semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,446 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Ketepatan Penempatan Kerja akan meningkatkan Motivasi karyawan sebesar 0,446. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Ketepatan Penempatan Kerja berarti Motivasi karyawan semakin meningkat.
- c. Nilai residual atau error sebesar 0,657 menunjukkan bahwa Motivasi karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Ketepatan Penempatan Kerja sebesar 0,657 (65,70%).

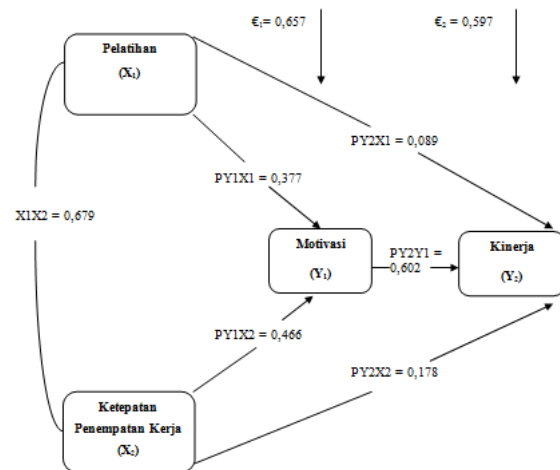
$$Y2 = 0,089 X1 + 0,176 X2 + 0,602 Y1 + \epsilon 2$$

$$\text{Dimana } \epsilon 2 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0,644} = \sqrt{0,356} = 0,597$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,089 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,089. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Pelatihan berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,176 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Ketepatan Penempatan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,176. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Ketepatan Penempatan Kerja berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,602 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,602. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Motivasi berarti Kinerja karyawan semakin meningkat.
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,597 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh Pelatihan, Ketepatan Penempatan Kerja dan Kinerja sebesar 0,597 (59,70%).

Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 0,377 terhadap motivasi, variabel ketepatan penempatan kerja berpengaruh 0,466 terhadap motivasi, variabel pelatihan berpengaruh 0,089 terhadap kinerja, variabel ketepatan penempatan kerja berpengaruh 0,178 terhadap kinerja dan variabel motivasi berpengaruh 0,602 terhadap kinerja. Korelasi antara variabel pelatihan dan ketepatan penempatan kerja adalah 0,679.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II

Hasil analisis jalur persamaan I variabel pelatihan terhadap motivasi menunjukkan nilai 0,504 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung $4,005 > t_{tabel} 1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan pelatihan yang lebih baik untuk mengembangkan motivasi yang baik. Pelatihan dapat membangun dan menumbuhkan kreativitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, datang tepat waktu dan semangat kerja

karyawan. Pelatihan yang dilakukan seperti pelatihan ruang kelas untuk pemahaman materi dan simulasi praktik melakukan pemadaman kebakaran. Pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan.

Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Darmawan, Supartha, dan Rahyuda, (2017) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali" yaitu hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi kerja.

2. **Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Motivasi karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II** Hasil analisis jalur persamaan I variabel ketepatan penempatan kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai 0,404 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung $4,731 > t_{tabel} 1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel ketepatan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan ketepatan penempatan kerja yang lebih baik untuk mengembangkan motivasi yang baik. Penempatan yang tepat dapat memotivasi karyawan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kepribadian dan sikap. Ketepatan antara kriteria penempatan kerja karyawan dengan karakteristik pekerjaan akan mendukung pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Jadi, penempatan kerja karyawan yang tepat akan meningkatkan semangat dan gairah mental kerja karyawan itu sendiri, yang mana lebih lanjut akan mendorong karyawan dapat bekerja lebih giat atau disebut motivasi kerja. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rifa'i dan Noermijati (2014) yang berjudul "Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang" yaitu hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan.

3. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II**

Hasil analisis jalur persamaan II variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,144 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung $0,956 < t_{tabel} 1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,342 > 0,05$, berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah tidak membutuhkan pelatihan karena pelatihan tidak berpengaruh ke kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa karyawan tidak memiliki pelatihan yang baik atau memberikan pengaruh kecil terhadap

peningkatan kinerja karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II karena karyawan tidak melakukan pelatihan secara maksimal. Penyebab pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah adanya seleksi awal yang sangat ketat menghasilkan SDM yang handal dan kompeten. Kompetensi karyawan tergolong baik dan indikator dari pelatihan seperti keterampilan dan kemampuan sudah cukup baik untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Diperlukan bentuk pelatihan yang berbeda dengan yang ada saat ini.

Hal ini terbukti tidak sesuai dengan hasil penelitian Diansyah dan Saepul (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga Tbk” bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II**

Hasil analisis jalur persamaan II variabel ketepatan penempatan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,192 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung $1,826 < t_{tabel} 1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,071 > 0,05$, berarti variabel ketepatan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah tidak membutuhkan ketepatan penempatan kerja karena hasil

ketepatan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ketepatan penempatan kerja sudah sesuai dengan indikator berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kepribadian dan sikap dari karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang menyebabkan ketepatan penempatan kerja tidak berpengaruh dapat berupa promosi jabatan, transfer, dan demosi dari pihak manajemen.

Rivai (2009) mengemukakan penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Hal ini terbukti tidak sesuai dengan hasil penelitian Rifa'i dan Noermijati (2014) yang berjudul “Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang”, hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan.

5. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II**

Hasil analisis jalur persamaan II variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,404 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung $4,731 > t_{tabel} 1,9866$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Aircraft PKP-PK PT. Angkasa Pura II.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan motivasi yang lebih baik untuk mengembangkan kinerja yang berkualitas dengan cara penguatan dasar-dasar dalam peningkatan kinerja. Apabila motivasi berjalan baik maka kinerja akan sesuai dengan harapan. Dalam hal ini indikator dari motivasi sudah terserap dengan baik untuk memaksimalkan kinerja.

Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rifa'i dan Noermijati (2014) yang berjudul "Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang" yaitu hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II
2. Ketepatan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II
3. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II
4. Ketepatan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II
6. Pelatihan tidak berpengaruh secara langsung ke kinerja, dengan adanya pelatihan menjadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II sehingga termasuk ke dalam kategori mediasi penuh
7. Ketepatan penempatan kerja tidak berpengaruh secara langsung ke kinerja, dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening maka ketepatan penempatan kerja menjadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II sehingga termasuk ke dalam kategori mediasi penuh

Saran

1. Bagi pihak manajemen harus lebih memperhatikan Pelatihan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dilihat dari indikator pengetahuan tentang kebijakan perusahaan terutama tentang tujuan yang ingin dicapai karena mendapatkan nilai yang paling rendah dari responden. Jadi pihak manajemen *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II sebaiknya mengkomunikasikan tujuan-tujuan organisasi pada saat pelatihan dan dapat meningkatkan tentang tujuan yang ingin dicapai kepada karyawannya
2. Bagi pihak manajemen harus lebih memperhatikan Ketepatan Penempatan Kerja agar karyawan termotivasi dalam bekerja dilihat dari indikator kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan yang dibebankan dapat membuat lebih nyaman dalam bekerja dan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karena mendapatkan nilai yang paling rendah dari responden
3. Sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan motivasi karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II dengan cara

lebih memperhatikan jam masuk dan pulang kerja karyawan agar tetap terjaga karena mendapatkan nilai yang paling tinggi dari responden. Dilihat dari indikator bekerja menghasilkan output kerja yang akurat dan tepat harus lebih diingkatkan karena mendapatkan nilai yang paling rendah dari responden. Pemberian arahan dan motivasi kepada karyawan secara profesional akan meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dalam bekerja agar sesuai dengan harapan yang ingin dicapai

4. Sebaiknya pihak manajemen *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II menambah pengetahuan, ketrampilan dan kecakapan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan mengikuti pelatihan untuk tujuan yang ingin dicapai dan pelatihan untuk memecahkan masalah sesuai dengan bidangnya
5. Jika ada kasus baru yang belum pernah dialami, dapat dilakukan pelatihan agar mengetahui cara yang tepat dan efektif serta cara yang baru untuk meningkatkan kinerja karyawan

Saran Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan *Aircraft* PKP-PK PT. Angkasa Pura II selain faktor pelatihan, ketepatan penempatan kerja dan motivasi, seperti faktor kompensasi berdasarkan kinerja, penghargaan prestasi, keterikatan kerja, optimisme, efikasi diri, dan lingkungan kerja

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dibatasi variabel Pelatihan, Ketepatan Penempatan Kerja, Motivasi dan Kinerja serta hanya dilaksanakan *cross sectional* pada karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II

DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, M., Yunus, M., dan Musnadi, S. 2015. *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh*. Magister Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh & Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. Diakses dari <http://uilib.unsyiah.ac.id/unsyiana/items/show/10212> pada 3 Oktober 2018
- Amstrong, M. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Anggriawan, A., Mahardiana, L., dan Risnawati. 2016. *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako. Vol 2, No 1. Diakses dari <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Fekon/article/view/10640> pada 5 Oktober 2018
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Basri dan Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Darmawan, Y.Y., Supartha, W.G., dan Rahyuda, A.G. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/24219/0> pada 3 Oktober 2018

- Diansyah dan Saepul, T. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 Pt. Bank Cimb Niaga Tbk.* Vol 20, No 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Diakses dari <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/769> pada 3 Oktober 2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rifa'i, N., dan Noermijati. 2014. *Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang .Malang.* Jurusan manajemen. Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Brawijaya. Diakses dari <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1483> pada 2 Oktober 2018
- Rivai, V., dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Saks, A.M. dan Haccoun, R.R. 2010. *Managing performance Through Training and Development,*Fifth Edition. Toronto: Nelson Education Ltd
- Sarwono, J. 2005. *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS.* Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sayuti. 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Subiyanti, I. 2000. *Metodologi Penelitian. Manajemen dan Akuntansi.* UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta: Oryza

