

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

Adhitya Putra Prasetya
B 200 090 045

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah
Surakarta)**

Yang ditulis oleh

ADHITYA PUTRA PRASETYA

B 200 090 045

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 3 Maret 2014

Pembimbing I

(Drs. M. Abdul Aris, M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS




(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)**

ADHITYA PUTRA PRASETYA
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Jumlah Populasi dalam penelitian ini berjumlah 437 orang karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006: 249). Dengan rumus tersebut dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 437 dengan mengambil tingkat kepercayaan $(d) = 5\%$, yaitu 209 sampel.

Hasil analisis data diketahui bahwa pada variabel pelatihan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), untuk variabel pelatihan hipotesis **H₁ gagal ditolak** artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pada variabel motivasi hasil analisis data diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,573 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), untuk variabel motivasi hipotesis **H₂ gagal ditolak** artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci : kinerja karyawan, pelatihan, motivasi

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan motivasi supaya dapat bekerja dengan maksimal dan perlu mendapatkan pelatihan untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Wardono, 2012). Faktor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri, seperti memberikan motivasi kerja. Sementara faktor eksternal ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan memiliki tambahan bekal ketrampilan serta pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan dan motivasi kerja (Wardono, 2012).

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

C. Tinjauan Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009: 1). Timbulnya kebutuhan untuk membantu

organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Yuliati dan Burhan (2009), kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

b. Penilaian Kinerja

Mitchell dalam Sedarmayanti (2003) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, seperti:

- 1) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- 2) *Promptness*, kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas;
- 3) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- 4) *Capability*, kemampuan suatu proses untuk menghasilkan output sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan;
- 5) *Communication*, kemampuan komunikasi dengan lingkungan kerja.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan/tenaga penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk bergerak sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dimana perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi dapat berarti

sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Malayu H, 2002: 141 dalam Yuliati, 2009).

4. **Pelatihan**

Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu. Pelatihan atau *training* merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki, mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Hubungan antara pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan peningkatan kinerja adalah sangat erat, dimana kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja (produktivitas) karyawan (Musafir, 2009).

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian survei. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa masa sekarang (Nazir, 1999: 63).

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Jumlah Populasi dalam penelitian ini berjumlah 437 orang karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006: 249) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Dimana:

N : Besarnya populasi

n : Besarnya sampel

d : Tingkat kepercayaan/ketepatan yang ditetapkan 5%

3. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan yang ada di RSJD Surakarta, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi RSJD Surakarta.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survey, dimana alat pengumpulan data yang pokok dari sumber primer, yaitu:

1. Kuisioner

Metode kuisioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memakai daftar pertanyaan atau pernyataan yang di sebarakan pada responden. Peneliti menyusun dan membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuisioner) untuk memperoleh data primer mengenai permasalahan yang diteliti dan responden diminta mengisi sesuai dengan pendapatnya.

2. Studi Pustaka

Untuk mendapat penelitian yang lebih mendalam atas teori variabel yang diteliti. Maka diperlukan literatur yang relevan dan menunjang.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan data dengan cara mengumpulkan buku-buku tentang pendapat, teori, hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelidikan.

F. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu:

a. Pelatihan

Pelatihan atau *training* adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Hubungan antara pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan peningkatan kinerja adalah sangat erat, dimana kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja (produktivitas) karyawan (Musafir, 2009).

Pengukuran variabel pelatihan dalam kuesioner adalah menggunakan skala *Likert* yang diadopsi dari Wardono (2012), dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “Sangat Setuju” dengan skor 5, “Setuju” dengan skor 4, “Kurang Setuju” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 2, “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1.

b. Motivasi

Menurut Musafir (2009), motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya tersebut memenuhi kebutuhan individualnya.

Pengukuran variabel motivasi dalam kuesioner adalah menggunakan skala *Likert* yang diadopsi dari Wardono (2012), dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “Sangat Setuju” dengan skor 5, “Setuju” dengan skor 4, “Kurang Setuju” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 2, “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi tersebut (Brahmasari, 2008).

Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam kuesioner adalah menggunakan skala *Likert* yang diadopsi dari Wardono (2012), dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “Sangat Setuju” dengan skor 5, “Setuju” dengan skor 4, “Kurang Setuju” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 2, “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1.

G. Uji Kualitas Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kualitas pengumpulan data. Uji validitas dilakukan pada tiap item pertanyaan dalam kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar, serta sebaliknya alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya (Jogiyanto, 2004: 120). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten yang besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien, yaitu koefisien reliabilitas (Jogiyanto, 2004: 120).

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1.PL + \beta_2.MT + \varepsilon$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi

β_2 = Koefisien Regresi

PL = Pelatihan

MT = Motivasi Kerja

ε = Error Term atau Faktor Pengganggu

I. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2005:90), untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias sebagai hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan uji asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

J. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Model)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak (*fit*) untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian menggunakan uji F yang membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,232 > 3,00$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka **H_a gagal ditolak** artinya model regresi yang digunakan layak/*fit* untuk pengujian hipotesis.

b. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001: 41). Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel pelatihan hipotesis **H₁ gagal ditolak** artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,573 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel motivasi hipotesis **H₂ gagal ditolak** artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase.

Dari hasil analisis data diperoleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,380, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi mempunyai kontribusi (dapat menjelaskan) pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38%. Sedangkan sisanya sebesar 62% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak penulis teliti.

K. Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel pelatihan hipotesis **H₁ gagal ditolak** artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan

mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2009), Wardono (2012) dan Lumbanraja dan Nizma (2010) bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu. Pelatihan atau *training* merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Hubungan antara pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan peningkatan kinerja adalah sangat erat, dimana kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja (produktivitas) karyawan (Musafir, 2009).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,573 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk variabel motivasi hipotesis **H₂ gagal ditolak** artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2012), Rahayu dan Pujianingsih (2009), Indra Jaya (2012) dan Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005: 101) dalam Brahmasari (2008), mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja; (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah

satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Wardono, 2012). Faktor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri, seperti memberikan motivasi kerja. Sementara faktor eksternal ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan memiliki tambahan bekal ketrampilan serta pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan dan motivasi kerja (Wardono, 2012).

L. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), untuk variabel pelatihan hipotesis **H₁ gagal ditolak** artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti

bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,573 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), untuk variabel motivasi hipotesis **H₂ gagal ditolak** artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

M. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya mengambil dua variabel independen sehingga hasil penelitian ini belum dapat menjelaskan semua variabel atau semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti hanya mengambil Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta saja sebagai populasi dalam penelitian ini.

N. Saran

1. Agar dapat memastikan bahwa kuesioner yang dikirim benar-benar diisi oleh objek yang diinginkan peneliti maka penelitian selanjutnya seharusnya diperkuat dengan metode wawancara atau observasi secara langsung.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah sampel tidak hanya pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta saja tetapi mungkin dengan sampel seluruh Rumah Sakit Jiwa yang ada di luar kota Surakarta akan didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pihak yang terkait perlu mengetahui bahwa pelatihan dan motivasi merupakan dua hal yang dapat membangun kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Dwi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaen Tulungagung*. Jurnal OTONOMI. Vol.12, No.1, Januari 2012.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2, September 2008.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, Indra. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Volume 14, Nomor 1, Halaman 37-46, Januari- Juni 2012.
- Jogiyanto, Hartono. 2004. *Pengenalan Komputer*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Mnajemen dan Kewirusahaan, Vol. 12, No. 2, September 2010 : 142-55.
- Musafir. 2009. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol.4, No.2 Edisi Mei-Juli 2009.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian Cetakan Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Sri Basuki dan Gendro Pujaningsih S. 2009. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B Pendidikan Luar Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Di Kabupaten Karanganyar*. STIE AUB SURAKARTA.
- Riduan, dkk. 2006. *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: PT Mandar Maju.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Ekonisia, Kampus Fakultas Ekonomi UII.

Wardono, Moch. Noor Setyo. 2012. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 2, September 2012.

Yuliati, Sri dan Burhan Ibnu, Muftadi. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta*. Jurnal Politeknosains, Vol. VIII, No. 2.