

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANY TOGA GEMILANG

Oleh :
Overagus Sibagariang ¹⁾, Togi Manalu ²⁾, dan Wulan Sari Girsang ³⁾
Universitas Prima Indonesia, Medan ^{1,2,3)}

E-Mail:
overagus1996@gmail.com ¹⁾, togimanaluu@gmail.com ²⁾,
wulansarigirsang@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Employee performance is the level of success of employees in carrying out their duties. Factors that influence employee performance are training and discipline. Training is an activity prepared by management to improve the employees' skills and abilities to produce high performance. Discipline is the awareness and availability of a person to obey all applicable rules and social norms. The employee's performance decreases due to the poor discipline and inappropriate training programs. PT. Sany Toga Gemilang is engaged in the plastic industry. The research method used is a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by having interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used is multiple linear regressions. The population is all employees (186 people). Slovin formula was used in determining the research sample, where 127 people were obtained as the study sample, while for testing the validity taken a sample of 30 people outside the study sample. The results showed that training and discipline simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee's performance with a determinant coefficient of 0.767 or 76.7%, while the remaining 23.3% was not examined. The conclusion of the study is that simultaneously and partially training and discipline have a significant effect on employee's performance at PT. Sany Toga Gemilang.

Keywords: *Training, Discipline, Performance*

1. PENDAHULUAN

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya inilah yang memegang peran penting sejauh mana perusahaan akan berkembang. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dan karyawan tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang

baik. Jika karyawan merasa puas dan senang bekerja pada perusahaan, tentu mereka akan memberikan loyalitas yang tinggi serta berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu setiap karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan agar dapat merealisasikan hal tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dalam perusahaan, seleksi, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan lain-lain. Salah satu diantaranya adalah pelatihan karyawan. Perusahaan perlu membekali karyawan dengan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memberi semangat dan motivasi bagi para karyawan dengan adanya rasa kepedulian atas kinerjanya serta mengetahui sejauh mana keberhasilannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Hubungan kerja yang menyenangkan dan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Sany Toga Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produk jenis plastik. Perusahaan ini berada di Jalan Setia Luhur No. 188 A-B, (TOGA CENTRE), Dwikora, Medan Helvetia. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat terpenuhi dilihat dari kinerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalahnya adalah:

1. Pelatihan yang dilakukan pimpinan perusahaan PT. Sany Toga Gemilang Medan dinilai masih kurang efektif yang dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang tidak hadir pada saat mengikuti pelatihan.
2. Disiplin karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan masih rendah, karena kurangnya ketegasan

dan sanksi hukuman yang diberikan.

3. Kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan masih rendah, terlihat dari hasil penjualan yang tidak tercapai.

Adapun masalah yang dipaparkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan?

2. METODE PELAKSANAAN

Menurut Bangun (2012:201), "Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif."

Menurut Handoko (2014:104), "Menyebutkan pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin".

Menurut Mangkunegara (2013:44), indikator pelatihan:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainer's) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainer) harus memenuhi persyaratan.

Menurut zainal, dkk (2014:599), adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:194-198), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Sutrisno (2010:172), “kinerja adalah hasil kinerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

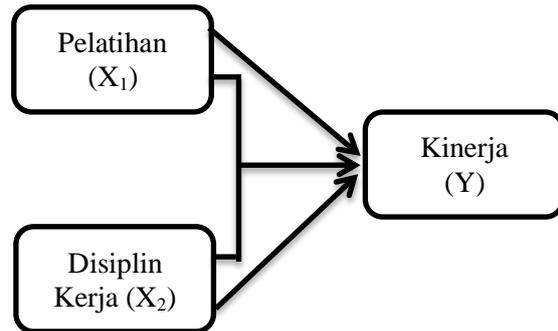
Menurut Sutrisno (2018:171), keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para perilaku organisasi.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:172-173), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel pelatihan dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

H3: Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Sani Toga Gemilang Medan berlokasi di Jl. Setia Luhur No. 188 A-B, (TOGA CENTRE), Dwikora, Medan Helvetia. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2018 sampai Juli 2019.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PT. Sany

Toga Gemilang, yang berjumlah 186 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin, 127 orang sebagai sampel dan 30 orang diluar sampel untuk uji validitas.

Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan pada tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan adalah proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan menghasilkan pekerjaan yang efektif. Bangun (2012:201)	1. Tujuan dan Sasaran 2. Para pelatih 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta peathan Mangkunegara (2013:44)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2016:335)	1. Tujuan dan kemampuan, 2. Balas jasa, 3. Keadilan , 4. Sanksi hukum, 5. Ketegasan Hasibuan (2016:194-198)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kinerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2010:172)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama Sutrisno(2011:172-173)	Skala Likert

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan insrumen. Menurut Sugiyono (2005:106), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih

besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan sudah dianggap valid”. Berikut hasil pengujian validitas variabel penelitian:

Tabel III.1
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Pelatihan	10	10	Semua Valid
Disiplin Kerja	10	10	Semua Valid
Kinerja	8	8	Semua Valid

Sumber: hasil penelitian 2019, data diolah

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:130), reabilitas adalah alat untuk mengukur

suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel III.1
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,914	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,906	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,905	8	Reliabel

Sumber: hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan tabel III.7.4 tersebut, dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai reliabilitas 0,914, variabel disiplin memiliki nilai reliabilitas 0,906, dan variabel kinerja memiliki reliabilitas

0,898. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen reliabel. Hal ini dilihat dari *Cronbach's* alpha yang lebih besar dari 0,70.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah

terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu

dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Tabel IV.9
Tabel One Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15154993
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,050
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,200, lebih besar dari signifikan 5% (0,05), maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen hal ini dapat dilihat

dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indepen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,415	,916		3,727	,000		
Pelatihan	,188	,046	,256	4,084	,000	,472	2,118
Disiplin	,483	,045	,674	10,773	,000	,472	2,118

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel IV.10 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen X_1 sebesar 0,472 dan X_2 sebesar 0,472 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 2,118 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi suatu penelitian telah terjadi kesamaan variansi residual, jika

varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel IV.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,122	,504		2,228	,028
Pelatihan	,027	,025	,139	1,074	,285
Disiplin	-,002	,025	-,012	-,095	,924

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel IV.11 tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansinya tiap variabel independen X_1 sebesar 0,285 dan X_2 sebesar 0,924

lebih besar dari nilai signifikansinya 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien regresi linier

berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,415	,916		3,727	,000
Pelatihan	,188	,046	,256	4,084	,000
Disiplin	,483	,045	,674	10,773	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,415 + 0,188X_1 + 0,483X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

variabel pelatihan dan disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,415 satuan.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,415 artinya bahwa jika tidak terdapat

2. Variabel pelatihan sebesar 0,188 bernilai positif yang artinya bahwa

setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,188 satuan.

3. Variabel disiplin kerja sebesar 0,483 bernilai positif yang artinya

bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,483 satuan.

Koefisien Determinansi Hipotesis (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai

koefisien determinansi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Nilai Koefisien Determinansi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,771	,767	2,169

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai *adjusted R square* adalah 0,767 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel pelatanganan disiplin kerja dapat menjelaskan variansi kinerja adalah sebesar 76,7% dan sisanya

23,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, seleksi, kompensasi, kompetensi, pengawasan, stress kerja dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu pelatihan dan

disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1959,355	2	979,677	208,272	,000 ^b
	Residual	583,275	124	4,704		
	Total	2542,630	126			

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 208,272 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

Tabel IV.15
Hasil Uji t Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,415	,916		3,727	,000
	Pelatihan	,188	,046	,256	4,084	,000
	Disiplin	,483	,045	,674	10,773	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, diperoleh hasil:

1. Uji hipotesis parsial variabel pelatihan dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 4,084 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,084 > 1,979$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

2. Uji hipotesis parsial variabel disiplin kerja dari tabel tersebut dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 10,773 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,773 > 1,979$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang.

2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang. Nilai koefisien determinansi *adjusted R²* dari pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang sebesar 76,7% dan sisanya 23,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak diteliti.

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi PT. Sany Toga Gemilang
Diharapkan PT. Sany Toga Gemilang dapat memperbaiki peraturan serta mempertegas sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan sehingga disiplin kerja dapat meningkat serta memperbaiki kegiatan pelatihan kerja sehingga hasil pemberian pelatihan kerja dapat membuat karyawan lebih mengerti pekerjaannya dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai bahan acuan dan agar dapat diamati variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, seleksi, kompensasi, pengawasan dan sebagainya.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. (2011). *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Burhanuddin, Amalia Rizky, 2015. *Analisis Penggunaan Metode Altman Z- Score dan Metode Springate Untuk Mengetahi Potensi Terjadinya Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Sector Industry Dasar Dan Kimia Sub Sector Semen Periode 2009-2013*.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. UNDIP

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Kencana Prenada
Media Group.
_____. 2011. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Kencana
_____. 2015. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*

(Cetakan ke tujuh). Jakarta:
Kencana Prenada Media Group.
Zainal. 2014. *Model-model, Media,
dan Strategi Pembelajaran
Kontekstual* (Inovatif).
Bandung: Yrama Widya.