

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA JAKARTA VENTURA

Budi Akhmad Tarigan <sup>1)</sup>, Nazarudin <sup>2)</sup>

1) Dosen S1- Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

2) Mahasiswa S1-Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

### ABSTRACT

This study describes Factors Affecting Employee Performance At PT. Sarana Jakarta Ventura. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is done by statistical tests, namely simultaneous test (F test) and partial test (t-test). The research sample was 54 employees at PT. Sarana Jakarta Ventura.

Based on the SPSS output, the value of the determinant coefficient, which is R Square, is 0.475. This value proves that simultaneously (together) the variable of Training and Work Discipline can explain the variable of Employee Performance at PT. Sarana Jakarta Ventura by 47.5%. Or in other words that the variant of Employee Performance at PT. Sarana Jakarta Ventura facility can be explained by the variant of Training and Work Discipline of 47.5%. While the remaining 52.5% is determined by other factors.

**Keywords: Factors Affecting Employee Performance.**

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

PT. Sarana Jakarta Ventura adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan modal ventura yang saat ini sedang berkembang memiliki prospek usaha yang bagus untuk mendukung program pemerintah dalam memajukan usaha kecil menengah (UMKM) tentu harus didukung Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional karena selain menyalurkan modal. Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas kinerja karyawan dapat dikembangkan melalui pelatihan itu sendiri. Pelatihan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan, sehingga di dapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap mental yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan

perlu diperhatikan prosedural secara sistematis, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Adanya prosedur juga akan mempermudah karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut, berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan, dan efek perubahan lebih lanjut dengan rekan kerja lainnya. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin. Disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Meilany dan Ibrahim (2015), dalam jurnalnya menyebutkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Lebih lanjut Syarkani

(2017), mengemukakan “disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan. Kriteria berdasarkan norma berhubungan dengan aturan dan tata tertib dalam perusahaan. Kriteria tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Pelaksanaan pelatihan belum sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan dan perlunya penguatan disiplin kerja yang diberikan manajemen SDM sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, antara lain sebagai berikut: Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sarana Jakarta Ventura?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sarana Jakarta Ventura.

### **2. Manfaat penelitian**

Untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap faktor yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan yang sudah diterapkan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah Kinerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen SDM**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas yang berada perusahaan atau organisasi. Pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan demi kelancaran semua rangkaian kegiatan yang ada pada perusahaan, pengelolaan SDM pada perusahaan dapat dilakukan melalui Manajemen MSDM. Widodo (2015: 2) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Lebih lanjut Handoko (2015: 3), mengemukakan “manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Penjelasan pendapat tersebut bahwa manajemen SDM merupakan sebuah proses yang terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, dan evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Dengan adanya manajemen SDM maka setiap semua kebutuhan yang berkaitan dengan SDM akan teroptimisasi sehingga tercapai tujuan baik secara

individu maupun secara organisasi. Secara garis besar manajemen SDM memiliki empat fungsi pokok antara lain; 1) fungsi perencanaan yang berkaitan dengan kebutuhan pengadaan dan pengembangan SDM; 2) fungsi pengorganisasian yang berkaitan dengan penyusunan struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan dan harus dipersiapkan seorang karyawan; 3) fungsi pengarahan yang berkaitan dengan motivasi dan pengarahan kepada karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien; 4) fungsi pengendalian yang berkaitan dengan pengukuran, standar perusahaan serta evaluasi terhadap SDM.

## **Pelatihan Kerja**

### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Diadakannya pelatihan merupakan tanggung jawab yang sangat penting dari setiap pimpinan perusahaan, karena pelatihan merupakan penanaman modal dalam bentuk manusia. Latihan pegawai dapat dilakukan kepada pegawai baru yang akan masuk menjadi pegawai, sebelum ditetapkan dan ditempatkan dalam sebuah perusahaan, juga kepada pegawai lama yang membutuhkan pengembangan baik itu pengembangan skill, *attitude*, maupun *knowledge*.

“Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketrnagakerjaan pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Pendapat lain diutarakan Widodo (2015: 78), “pelatihan merupakan

serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Lebih lanjut Edwin B Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2016: 117), mendefinisikan “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis. Pelatihan merupakan salah satu media untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

### **2. Indikator Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor konkret untuk membangun SDM kearah yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan adanya perhatian khusus terhadap indikator-indikator yang mendukung sebuah kegiatan pelatihan. Mangkunegara (2017: 147), mengutarakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan antara lain sebagai berikut.

- a. Tujuan pelatihan; tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai

- kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- b. Materi; materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
  - c. Metode yang digunakan; metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
  - d. Kualifikasi peserta; peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
  - e. Kualifikasi pelatih (Instruktur); pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain; mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi, minat, dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017: 67), mendefinisikan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pendapat lain diutarakan Brown dalam Unaradjan (2018: 181), “disiplin kerja merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui

bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan kepada atauran-aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan sebuah peraturan.

Disiplin kerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan meliputi karyawan selalu datang kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya, karyawan yang mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tindakan yang harus dilakukan karyawan pada setiap perusahaan sehingga dapat menekan timbulnya masalah serta mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Menurut Sinambela (2016: 335), “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan”. Lebih lanjut Rivai (2015: 46), mengemukakan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku kerja demi tercapainya tujuan perusahaan”. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau

tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan kepada atauran-aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja merupakan tindakan yang harus dilakukan karyawan pada setiap perusahaan sehingga dapat menekan timbulnya masalah serta mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

#### **Aspek Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh karyawan pada setiap perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu perlu diperlukan aspek-aspeknya. Rivai (2015: 52), mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja antara lain sebagai berikut.

- a. Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran

karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, untuk itu manajemen SDM perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat dijadikan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017: 73-74), antara lain sebagai berikut.

- a. Tujuan kemampuan; tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- b. Kepemimpinan; pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.
- c. Keadilan; keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

- d. Pengawasan melekat; pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.
- e. Sangsi hukuman; sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
- f. Ketegasan; pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Berdasarkan faktor di atas dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator disiplin kerja antara lain; 1) tujuan kemampuan; 2) kepemimpinan; 3) keadilan; 4) pengawasan melekat; 5) sangsi hukuman; 6) ketegasan.

### **Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja**

Sinambela (2016: 5) mengemukakan “kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan tersebut untuk

melakukan keahlian tertentu”. Pendapat lain didefinisikan Prawirosentono dalam Sinambela (2016: 6) “kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dicapai seseorang baik secara individu maupun secara kelompok dalam sebuah organisasi perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi perusahaan. Kinerja karyawan diperlukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam mengukur kinerja tersebut perlu adanya penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama sehingga dapat dijadikan sebagai patokan/acuan. Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dicapai seseorang baik secara individu maupun secara kelompok dalam sebuah organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016: 153-157) “kinerja merupakan sebuah konstruksi multidimensi yang cakupannya sangat luas sehingga banyak faktor yang mempengaruhinya terdiri faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

- a. Faktor individual; merupakan faktor yang bersal dari diri karyawan yang meliputi unsur

- pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan; merupakan faktor yang bersal dari luar individu karyawan yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada masyarakat.
  - c. Faktor tim; merupakan faktor yang bersal dari luar individu karyawan yang meliputi kualitas dukungan serta semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam sebuah tim, selain kualitas dukungan dan semangat dalam faktor tim juga dipengaruhi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
  - d. Faktor sistem; merupakan faktor yang bersal dari luar individu karyawan yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
  - e. Faktor kontekstual; merupakan faktor yang bersal dari luar individu karyawan yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### Indikator Kinerja

Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2015: 187) menjelaskan terdapat enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan, antara lain sebagai berikut.

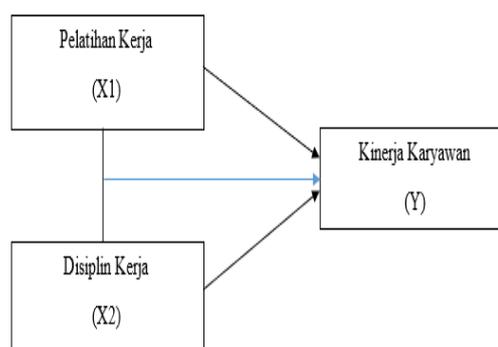
- a. Kualitas; dipengaruhi seberapa jauh atau seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan.
- b. Kuantitas; merujuk kepada jumlah yang dihasilkan pada aktifitas pekerjaan. Jumlah yang dihasilkan

dapat di kurskan dalam nilai dolar atau rupiah.

- c. Ketepatan waktu; diukur dari seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil yang di produksi.
- d. Efektivitas biaya; diukur dari seberapa jauh sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) yang sudah dimaksimalakan.
- e. Kebutuhan untuk supervisi; dilihat dari seberapa jauh atau baik seorang karyawan dalam mejalankan tugas dan melaksanakan fungsi kerja tanpa adanya pengawasan atau intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

### Kerangka Berpikir Penelitian

Beberapa pendapat dan hasil temuan penelitian terdahulu di atas menjelaskan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan dan disiplin. Berdasarkan urai pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konsep di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

### Hipotesis

Berikut ini hipotesis penelitian yang dapat di uraikan oleh peneliti adalah:

Kinerja karyawan pada PT. Sarana Jakarta Ventura dipengaruhi faktor pelatihan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

## METODOLOGI

### PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat korelasional karena penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Jakarta Ventura. Tiap langkah dalam pendekatan kuantitatif mengutamakan proses, apa adanya dan tanpa dibatasi norma-norma, rumus, dan seterusnya. Dalam penelitian ini jenis variabel yang digunakan tidak dapat dimanipulasi dan dikontrol secara sempurna, tapi mengungkap gejala-gejala nyata yang ada pada responden.

#### Populasi dan Sampel penelitian

##### Populasi Penelitian

populasi adalah semua anggota kelompok yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan dipelajari sifat-sifatnya. Penelitian ini populasinya adalah semua karyawan dari PT. Sarana Jakarta Ventura yang berjumlah 118 karyawan.

##### Sampel Penelitian

Cara penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan rumus Slovin dalam Sugiyono (2017: 13) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentasi Kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir dalam pengambilan sampel

Dalam penelitian ini ditetapkan e adalah 10% sedangkan N adalah 118 sehingga minimal sampel yang diambil peneliti adalah:

$$n = \frac{118}{1 + 118 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{118}{2,18} = 54,12 \text{ dibulatkan}$$

menjadi 54 responden.

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Cara penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu dengan cara diundi (diacak sesuai nomor undian).

#### Variabel Penelitian

Variabel bebas yang ada dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan variabel terikat yang ada pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

##### 1. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan merupakan proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja yang dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017: 147), antara lain; 1) tujuan pelatihan; 2) materi; 3) metode yang digunakan; 4) kualifikasi peserta; 5) kualifikasi pelatih (instruktur). Berdasarkan indikator tersebut kemudian dijadikan tabel definisi operasional variabel pada tabel 3.3. di bawah.

##### 2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan kepada atauran-aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah

organisasi untuk tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yang dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan Hasibuan (2017:73-74), antara lain; 1) tujuan kemampuan; 2) kepemimpinan; 3) insentif; 4) keadilan; 5) pengawasan melekat; 6) sangsi hukuman; 7) ketegasan; 8) hubungan. Berdasarkan indikator tersebut kemudian dijadikan tabel definisi operasional variabel pada tabel 3.3. di bawah

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2015: 187), antara lain; 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas biaya; 5) kebutuhan untuk supervisi.

#### Metode Pengumpulan Data

##### 1. Metode observasi

Observasi dilakukan secara non sistematis (tidak menggunakan pedoman observasi) dan sistematis (menggunakan pedoman observasi sebagai pedoman instrumen pengamatan), untuk mengetahui kondisi awal terkait pelatihan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

##### 2. Metode Angket/Kuesioner

Pada penelitian ini metode angke/kuisisioner digunakan untuk memperoleh data dari responden mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan data Interval.

Teknik pengukuran menggunakan skala *likert*. Skala ini digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi.

### 3. Metode Dokumentasi

Cara memperoleh dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan meminta daftar jumlah karyawan kepada HRD PT. Sarana Jakarta Ventura, sedangkan foto/dokumentasi penelitian akan dilakukan ketika penelitian dilaksanakan.

#### Teknik Analisis Data

Sebelum analisis data dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas. Setelah semua data dinyatakan lolos maka dilakukan Uji Regersi Berganda. Kemudian dilakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan Aplikasi SPSS Ver. 26.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

##### Uji Validitas Variabel (X1)

Hasil uji validitas variabel Pelatihan dengan SPSS ver. 26 dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	15.65	9.817	.479	.774
X12	16.09	10.237	.429	.785
X13	16.41	9.265	.640	.736
X14	15.69	9.276	.606	.744
X15	15.33	9.245	.559	.755
X16	15.19	9.663	.548	.758

Sumber : data diolah penulis, 2021

Dengan N = 54 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  untuk N = 54 sebesar 0,266. Sehingga untuk

melihat  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Pelatihan (X1), dimana jika didapat nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,266) . Hasil  $r$  hitung dapat dilihat pada tabel 1 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Pelatihan (X1) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	16.52	10.103	.552	.843
X22	16.54	9.121	.687	.819
X23	16.44	10.176	.597	.837
X24	16.39	9.412	.680	.821
X25	16.43	8.362	.805	.793
X26	16.39	9.186	.543	.851

Sumber : data diolah penulis, 2021  
 Dengan N = 54 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  untuk N = 54 sebesar 0,266. Sehingga untuk melihat  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2), dimana jika didapat nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,266). Hasil  $r$  hitung dapat dilihat pada tabel 2 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	17.70	6.326	.554	.801
K2	17.65	5.364	.844	.732
K3	17.78	6.553	.435	.827
K4	17.78	6.667	.569	.799
K5	17.93	5.881	.585	.796
K6	18.02	6.547	.585	.795

Sumber : data diolah penulis dengan SPSS Ver. 26, 2021

Dengan N = 54 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  untuk N = 54 sebesar 0,266. Sehingga untuk melihat  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana jika didapat nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,266), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Proses keputusan alpha Cronbach adalah koefisien alpha Cronbach kurang dari 0,60, cukup rendah, antara 0,60 dan 0,70, yang cukup dapat diterima, sedangkan jika koefisien Cronbach yang lebih tinggi adalah pada 0,80 baik, dapat diterima (Sekaran, 2015:57). Dengan demikian, atas dasar ini, solusi utama untuk keandalan variabel:

1. Chronbach's Alpha > 0.60, maka Chronbach's coefficient alpha dapat diterima
2. Chronbach's Alpha < 0.60, maka Chronbach's coefficient alpha tidak dapat diterima (*poor acceptabel*)

### Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan dengan SPSS ver. 26 menghasilkan tabel di atas, didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.791, maka dapat disimpulkan bahwa  $0.791 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah Reliabel dapat diterima.

**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.853, maka dapat disimpulkan bahwa  $0.853 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah Reliabel dapat diterima.

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS ver. 26 dihasilkan tabel di atas, didapat hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Alpha sebesar 0.822, maka dapat disimpulkan bahwa  $0.822 > 0.600$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja

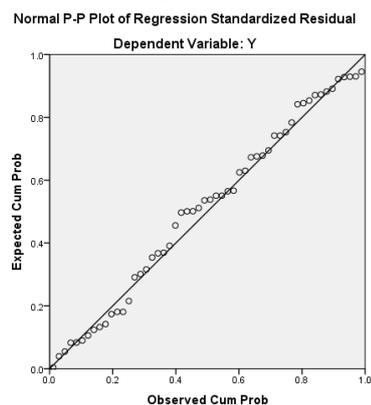
Karyawan (Y) adalah Reliabel dapat diterima.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data  $N = 54$ , situasinya diilustrasikan pada Gambar 4.2.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data



Dari gambar 1 diatas dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variable Pelatihan dan Disiplin Kerja.

**Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.454	2.173	1.761

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel Durbin-Watson (DW) dengan jumlah  $N=54$  dan sig.  $\alpha = 0,05$  menunjukkan dL sebesar 1.4851 dan dU sebesar 1.6383. Sedangkan hasil uji autokorelasi pada tabel 7 di atas

didapatkan harga DW sebesar 1,761. Hasil tersebut menunjukkan bahwa DW terletak diantara DU (1.6383) dan 4-DU (4-1.6383 = 2,3617) sehingga hipotesis nol diterima dan dapat disimpulkan bahwa sebaran data tidak terdapat autokorelasi.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas, perlu melihat nilai VIF. Menurut Santoso (2015:75), data dengan VIF <5 dan toleransi > 0,0001 adalah data yang baik.

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS 26.0 untuk Windows, hasil berikut diperoleh:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.706	1.812		5.355	.000		
X1	.101	.100	.124	1.001	.322	.666	1.502
X2	.495	.101	.610	4.903	.000	.666	1.502

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas maka dapat di jelaskan bahwa nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance > 0.0001 yang berarti model regresi tersebut tidak terdapat Multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas dari masalah hetero-modalitas. Ini didasarkan pada diagram yang disajikan oleh scatterplots yang didistribusikan atau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan).

**Hasil Persamaan Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputasi SPSS for windows release 26.0.

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.706	1.812		5.355	.000		
X1	.101	.100	.124	1.001	.322	.666	1.502
X2	.495	.101	.610	4.903	.000	.666	1.502

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,706 + 0,101X_1 + 0,495X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dintrepretasikan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta = 9,706. Hal ini menunjukkan apabila nilai pelatihan kerja (X1) dan nilai disiplin kerja (X2) di obyek penelitian sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 9,706.
- 2) Nilai koefisien b1 = 0,101. Hal ini menunjukkan apabila nilai pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan satu poin sementara nilai disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,101 poin.
- 3) Nilai koefisien b2 = 0,495. Hal ini menunjukkan apabila nilai disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan satu poin sementara nilai pelatihan kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,495 poin.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji-t)**

Hasil analisa data dengan menggunakan SPSS versi 26.0 di dapatkan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,098	1,893		7,449	,000
	X1	,385	,099	,477	3,912	,000

a. Dependent Variable: Y

Dengan asumsi sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan db = 53 adalah 1,674. Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien regresi Pelatihan adalah sebesar 3,912. Selanjutnya harga  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$   $3,912 > 1,674$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarana Jakarta Ventura.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,451	1,652		6,326	,000
	X2	,553	,082	,682	6,717	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien regresi Disiplin Kerja adalah sebesar 6,717. Selanjutnya harga  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$   $6,717 > 1,674$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarana Jakarta Ventura.

### Uji F

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 12. Hasil F Hitung

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,789	2	108,894	23,063	,000 <sup>b</sup>
	Residual	240,804	51	4,722		
	Total	458,593	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $23,063 > 3,175$ ), dan nilai signifikansi hitung ( $sig$ ) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  = 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarana Jakarta Ventura.

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

#### koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi pada tabel 13. sebagai berikut.

Tabel 13 Hasil Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 <sup>a</sup>	,227	,213	2,610

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,477. Artinya kekuatan hubungan variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan cukup erat. Sedangkan besarnya pengaruh

variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 0,227 atau 22,7%.

Tabel 14 Hasil Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.454	2.173

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,682. Artinya kekuatan hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan cukup erat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 0,465 atau 46,5%.

#### Koefisien Determinasi

Setelah diketahui secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja, kemudian dilakukan perhitungan koefisien determinasi ganda dengan bantuan program *SPSS 26 For Windows* diperoleh hasil koefisien determinasi ganda pada tabel 15 di bawah.

Tabel 15 Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.454	2.173	1.761

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pada *output Model Summary* sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas R sebesar 0.689. R dapat disebut koefisien korelasi yang dalam hal ini berarti sebesar 0,689 hampir mendekati nilai positif 1 (satu) sehingga dapat dinyatakan hubungan variabel ini cukup erat.

2. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas R *square* sebesar 0.475. R *square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti sebanyak 47,5% terdapat kontribusi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,912 > 1,674$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarana Jakarta Ventura.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,717 > 1,674$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sarana Jakarta Ventura.
3. Nilai R *square* sebesar 0.475. R *square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti sebanyak 47,5% terdapat kontribusi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi faktor lain.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, untuk masa yang akan datang diajukan

beberapa saran antara lain sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara terjadwal dengan instruktur yang kompeten dibidangnya.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu memberikan sosialisasi disiplin kerja dan memberikan reward kepada karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas lainnya sehingga didapatkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sarana Jakarta Ventura.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Beritasatu.com. 2021. Survei: Dari 30 Negara, Karyawan di Indonesia Paling Tidak Bahagia. Tersedia: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879/survei-dari-30-negara-karyawan-di-indonesia-paling-tidak-bahagia diakses Januari 2021>
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Devita, Maria. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*. Jom Fisip Vol. 4 No. 2 Oktober 2017
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- KOMPAS.com. 2021. Kinerja Karyawan. Tersedia: <https://www.kompas.com/t ag/kinerja-karyawan diakses pada Januari 2021>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meilany, Prastika dan Ibrahim, Mariaty. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Musianto, Lukas S. 2012. *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. Jurnal

- Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2012: 123 – 136
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Santosa, Budi Purbayu. 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiarti, dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Radya Aktuarial Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016 Politeknik Negeri Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syarkani. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 – 374. JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : [ejournal.stiepancasetia.ac.id](http://ejournal.stiepancasetia.ac.id) 365
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Unaradjan, Dolet. 2018. *Manajemen Disiplin*. Jakarta: Grasindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusnita, Nancy. 2015. *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5