
Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Kota Among Tani Batu

Hilaria Wahan*)

Muhammad Mansur **)

Khalikussabir *)**

Email : hilariawahon@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and work discipline on employee performance at the city hall amongtani Batu. The population used in this study are all employees who work at the Among Tani city hall Batu in the human resources departement. The sampling technique used saturated sample technique method obtained a sample of 19 respondents. The data collection method in this study used the questionnaire method.

Through this research, it can be concluded effect of training and work discipline has a simultaneoud and significant effect on employee performance , effect of training indirectly has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance at the city hall Among Tani Batu.

keywords : training, work discipline, employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Kemampuan manusia pada hakikatnya adalah suatu modal yang berperan penting untuk pencapaian tujuan industri. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga. Kewenangan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Di era yang berkembang pesat saat ini, perusahaan harus lebih berhati hati dalam memilih sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Manajemen perusahaan khususnya departemen HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam memilih calon karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pribadi. Mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan pribadi karyawan. Menurut Pendapat para ahli di atas, dapat Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penyelenggaraan sumber daya manusia perusahaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan industri. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan utama suatu perusahaan untuk mencapai tujuan atau laba yang maksimal. Namun pada era sekarang banyak perusahaan yang tidak dapat memperoleh tingkat laba yang maksimal dikarenakan menurunnya tingkat kinerja karyawan mereka.

Oleh karena itu, perlu adanya pengamatan lebih lanjut terhadap beberapa variabel yang berpengaruh agar nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menciptakan keputusan-keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa

depan.

Hasibuan (2016:10) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan agar dapat secara aktif dan efektif membantu pencapaian tujuan perusahaan”.

Hal utama keberhasilan perusahaan adalah tumbuhnya kinerja karyawan dan kemampuan mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Dalam rangka mendukung pegawai agar berkinerja lebih baik, tentunya ada hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya pelatihan dan disiplin kerja.

Melalui aktivitas pelatihan, karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapat pengetahuan baru, agar karyawan dapat meningkatkan tingkat profesionalnya ketika menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kegiatan pelatihan, hal-hal berikut perlu diperhatikan: persyaratan pelatihan, kualitas pelatih, kualitas peserta dan integritas fasilitas yang sesuai untuk melakukan kegiatan pelatihan. Jika hal-hal tersebut dapat dilakukan dengan baik maka pelatihan yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja pegawai, dan jika persyaratan pelatihan baik maka kinerja akan meningkat.

Selain pelatihan, Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai cara untuk memajukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam rangka memajukan kedisiplinan karyawan, perusahaan telah merumuskan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pelaksana utama pekerja industri melalui penerbitan peraturan disiplin kerja.

Sutrisno, (2010:96) mengatakan bahwa “kedisiplinan merupakan sikap seseorang yang mau mematuhi peraturan yang berlaku padanya”. Disiplin karyawan yang baik akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun merupakan penghambat dan memperlambat kecepatan.dari mencapai tujuan

Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga rumusan masalah yaitu Apakah training dan ketaatan kerja berdampak pada kemampuan pegawai secara bersamaan, Apakah variabel training memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, Apakah variabel disiplin memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Observasi

Dilihat dari kesimpulan yang telah diperinci, maka observasi ini bertujuan untuk Menganalisis dampak simultan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai, Mengkaji pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, Menganalisis beberapa variabel ketaatan yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai

Manfaat Observasi

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan di era yang akan datang, dan sebagai landasan pengambilan keputusan untuk menentukan dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi karya ilmiah yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

Kajian Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variabel independen dan dependen yang hampir sama dari berbagai peneliti. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu

Wallace (2013) mempelajari pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja: survei rumah sakit umum di Kenya. Motivasi pegawai adalah variabel independen dan kinerja adalah variabel terbatas. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Zega (2015) melakukan penelitian dengan judul Dampak Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA di unit pelaksana Teknis (UPTD), Kementerian Pendidikan Kabupaten Gunung Sitoli Utara. Pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja Guru adalah sebesar 4,691 dan signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Jika diuji secara bersamaan, pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru antara pelatihan dan disiplin kerja adalah 45,642, dengan signifikansi 0,00 < 0,05.

Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris, performance juga disebut work performance atau actual performance, yaitu sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses. Kinerja adalah manifestasi dari talenta, dan talenta itu sendiri bukanlah karakteristik pribadi. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang didapat dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Fahmi, (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan menurut Sutrisno, (2010:171) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Pelatihan Kerja

Menurut Yusuf (2015:141), pelatihan merupakan unsur dari pendidikan. Pelatihan ini khusus, praktis dan langsung. Secara khusus, artinya pelatihan berkaitan dengan bidang pekerjaan. Cara-cara praktis dan langsung telah dilatih dan dapat dipraktikkan. Pada umumnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam waktu yang relatif sangat singkat.

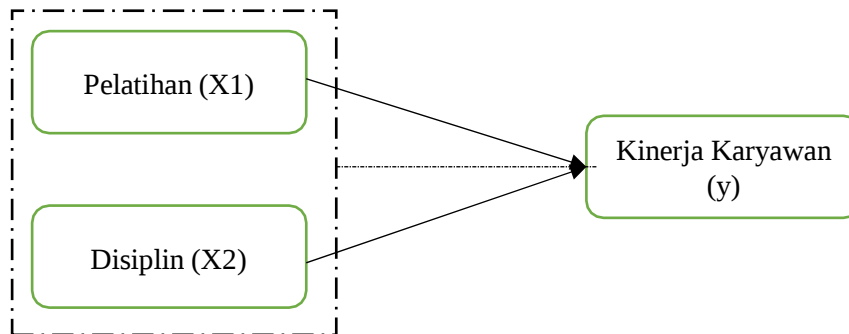
Menurut Larasati (2018:110) “pelatihan yang dibahas adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai kemampuan dan keterampilan pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan ini lebih menitik beratkan pada praktek. Oleh karena itu setelah selesai pelatihan pegawai dapat langsung mempraktikkan hasil kegiatan kerja ditempat kerja sehari-hari.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:149) disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk menghormati dan mentaati setiap aturan yang berlaku secara lisan dan tertulis, serta konsisten dalam pelaksanaannya, dan menerima sanksi tanpa ragu-ragu jika ada kesalahan. Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah perilaku individu atau karyawan yang bekerja diperusahaan, dan mereka memiliki

sikap patuh dan pauh pada setiap peraturan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang terbaik.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Pelatihan dan Disiplin berpengaruh simultan pada kemampuan pegawai. H2 :

Pelatihan pengaruh parsial pada kemampuan pegawai.

H3 : Disiplin pengaruh parsial pada pegawai.

Metodologi Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis observasi yang dipakai adalah kuantitatif dan pendekatan deskriptif . cara pengambilan spesimen dilakukan acak dan Tempat Penelitian dilakukan di Balaikota Among Tani Batu yang bertempat di Jln Sudirman No.507 Pesanggrahan Kecamatan Batu.

Populasi dan Sampel

Observasi ini menggunakan karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu, di bagian Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia dan sampel yang diambil merupakan pegawai yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu bagian Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia terdiri dari 19 responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini,. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada pegawai yang bekerja Balaikota Among Tani Batu bagian Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia diisi dan dapat diolah datanya untuk memperoleh hasil penelitian. Observasi ini menentukan uji instrumen yaitu uji normalitas, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji Hipotesis

Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 0,05) Berikut merupakan Uji Validitas pada Observasi ini :

Variabel	Item	R Hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,788	0,433	Valid
	X1.2	0,942	0,433	Valid
	X1.3	0,878	0,433	Valid
	X1.4	0,837	0,433	Valid
	X1.5	0,828	0,433	Valid
	X1.6	0,545	0,433	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,963	0,433	Valid
	X2.2	0,810	0,433	Valid
	X2.3	0,633	0,433	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,933	0,433	Valid
	Y1.2	0,889	0,433	Valid
	Y1.3	0,911	0,433	Valid
	Y1.4	0,738	0,433	Valid

Keterangan data diolah 2021

Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,888	Reliabel
2	Pelatihan (X1)	0,883	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,744	Reliabel

Keterangan data esensi diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel tersebut memenuhi kriteria uji reliabilitas dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,84800702
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,577
Asymp. Sig. (2-tailed)		,893

Test distribution is Normal. Calculated from data.

Dari hasil Uji Normalitas pada bagan 4.10, nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk adalah 0,893 lebih besar dari taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.745	1.343	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.745	1.343	Bebas Multikolinearitas

Keterangan data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis multikolinearitas 4.11 dapat diketahui bahwa tidak terdapat korelasi atau hubungan linear antara variabel bebas (memenuhi asumsi multikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Pelatihan (X1)	0,052	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,072	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Keterangan data esensi diolah 2021

Dari hasil uji Glejser didapatkan nilai sig (X1) variabel latihan (X1) = 0,052, disiplin kerja (X2) = 0,072, dan nilai sig semua variabel > 0,05 menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,143	1,873		-,610	,550
	PELATIHAN	,947	,095	,945	9,942	,000
	DISIPLIN KERJA	,197	,090	,207	2,181	,044

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Keterangan data esensi diolah 2021

Dari perspektif model regresi, hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = Nilai Konstanta -1,143, artinya jika variabel pelatihan disiplin kerja X1 konstan, maka kinerja karyawan Y akan negatif.
2. b1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1), nilainya 0,947 (positif), dengan asumsi variabel penelitian pelatihan meningkat dan variabel kinerja karyawan meningkat, dan variabel X2 diasumsikan konstan.
3. b2 = Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,197, jadi variabel penelitian disiplin kerja meningkat, dan kemudian kinerja karyawan meningkat dengan asumsibahwa variabel X1 tetap tidak berubah.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,060	2	73,030	49,462	,000 ^b
	Residual	23,624	16	1,476		
	Total	169,684	18			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Keterangan data esensi diolah, 2021

Dari bagan diatas diketahui bahwa nilai signifikansi uji nilai F adalah 0.000 < 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian, variabel pelatihan X1 dan disiplin kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap kemampuan pegawai Y bersamaan.

2. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t dan uji parsial. Bentuk variabel independen jika nilai signifikansi (p value) < 0,05 maka model regresi berpengaruh signifikan. Ini adalah output dari regresi uji-t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,143	1,873	-,610	,550
	PELATIHAN	,947	,095	9,942	,000
	DISIPLIN KERJA	,197	,090	2,181	,044

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Keterangan Data esensi diolah 2021

Dari bagan tersebut diketahui Analisis uji t sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1)
Diketahui nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 9,942 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H2 diterima apabila pelatihan mempengaruhi kemampuan pegawai.
2. Disiplin Kerja (X2)
Diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja X2 sebesar 2,181 dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Artinya H3 diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kemampuan pegawai.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,843	1,21511

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Keterangan data diolah spss 2021

Dari bagan diatas, angka R² (disesuaikan dengan R square) adalah 0,861 atau 86,1%, yang menunjukkan persentase kontribusi variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pegawai yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu sebesar 84,3% dan 15,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diuraikan:

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawan yang diuji secara simultan F memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Selanjutnya yaitu Disiplin Kerja, Disiplin Kerja juga sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan karena pegawai selalu bekerja dengan SOP yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu.

Zega (2015) melakukan penelitian dengan judul dampak Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPTD).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Widodo (2015) pelatihan merupakan rangkaian kegiatan pribadi yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis agar dapat mencapai kinerja yang terlatih di bidangnya.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil yang positif yang artinya Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, Kinerja Pegawai akan meningkat, Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung observasi yang dilakukan oleh Fendy (2013) bahwa Dampak Pembinaan, Training, Pemberdayaan dan Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Karyawan (Penelitian Pt. Njonja Meneer Semarang).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 149), disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk menghormati, menghargai dan mematuhi tiap peraturan yang ada dalam bentuk lisan dan tulisan, serta menerima sanksi tanpa ragu jika terjadi kesalahan atau kelalaian.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini diperoleh bahwa Disiplin Kerja juga sangat mempengaruhi Kinerja karyawan karena pegawai selalu bekerja dengan SOP yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pegawai tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan. Mereka lebih mengutamakan pekerjaan dengan SOP yang telah ditetapkan.

Zega (2015) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama” di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan (UPTD) Kabupaten Gunung Sitoli Utara.

Kesimpulan Dan Saran
Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu Dinas Kepegawaian SDM dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh secara Simultan antara Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu. Dari hasil uji F dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan yang bekerja terbukti pengaruhi melalui pelatihan variabel, disiplin Kerja.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu. Dari hasil uji-t pada koefisien regresi ditemukan hasil positif yang artinya semakin sering pelatihan dilakukan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balaikota di Batu. Hasil uji-t dapat menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti aturan akan meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Didalam riset ini masih ada sebagian keterbatasan yang bisa digunakanselaku bahan pertimbangan dalam riset berikutnya :

- a. Kuantitas responden yang ada dalam riset ini hanya pegawai yang bekerja di Balaikota Among tani Batu (Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia).
- b. Penelitian ini terbatas hanya pada satu tempat yaitu Balaikota Among Tani Batu (Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia).
- c. Penelitian terbatas dikarenakan adanya pandemi COVID-19 ketika berjalannya penelitian ini.

Saran

- a. Kepada perusahaan

Jawaban terkecil responden untuk detail pertanyaan untuk setiap variabel yang harus dipertimbangkan kembali oleh perusahaan. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik” dengan rata-rata jumlah 3,66. Sebaiknya perusahaan diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen perusahaan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang dan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan keputusan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Jumlah responden dalam penelitian dan populasi yang lebih besar dapat ditingkatkan untuk mendapatkan efek yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fendy, 2013, *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karawan PT Pupuk Kaltim*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.: Penerbit PT Bumi Aksara* Jakarta.
- Ilham, dkk. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*, 7 (11), 23-33.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Ma'arif, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahayu, 2015 *meneliti tentang The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance*.

- Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta :PT RAJA GRAFINDO PERSADA*.
- Simanjuntak, 2010, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ.Indonesia, Jakarta*.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Group, Jakarta. Kencana Prenada.
- Wallace Nyakundi dan Momanyi, Deborah Kemunto. 2013. *Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Vol. 2 Issue. 5pp 328-340*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, 2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, 2015 *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zega (2015) *Melakukan Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara*.
- Zulaini, 2010, *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan repository.widyatama*.
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Hilaria Wahan*) Alumni FEB Unisma

Muhammad Mansur **) Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *)** Dosen Tetap FEB Unisma