

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya)

Devi Asriveni

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya

deviasriveni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya) sebesar 102 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel bebas terdiri dari tunjangan (X_1), disiplin kerja (X_2), pelatihan (X_3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan dan parsial variabel Tunjangan, Disiplin Kerja dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan kondisi yang sekarang dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. perusahaan seharusnya memberikan tunjangan yang lebih baik lagi dan secara adil terhadap masing-masing karyawan berdasarkan kinerja yang ditunjukkan selama ini. Penerapan disiplin kerja yang tentunya dimulai dari pimpinan yang memberikan contoh yang baik bagi karyawan dengan berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Perusahaan juga harus memberikan bekal pelatihan sesuai dengan jabatan atau posisi dalam pekerjaan dan evaluasi sistem pelatihan yang telah diberikan selama ini agar karyawan lebih terampil dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: Tunjangan, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted using a quantitative approach. The purpose of the study was to determine the effect of allowances, work discipline and training simultaneously on the performance of employees of PT. The population and sample in this study were employees of PT. The main business of the brothers (Lawang Agung Surabaya) is 102 people. The variable used in this study is the dependent variable, namely employee performance (Y), and the independent variable consists of allowances (X_1), work discipline (X_2), training (X_3). The results showed that both simultaneously and partially the variables of Benefits, Work Discipline and Training had a significant effect on employee performance. Therefore, the company should maintain the current condition and improve this

condition for the better. the company should provide better and more equitable benefits to each employee based on the performance shown so far. The application of work discipline, of course, starts from the leader who sets a good example for employees with good discipline, honesty, fairness and according to words and deeds. The company must also provide training provisions in accordance with the position or position in the job and evaluate the training system that has been provided so far so that employees are more skilled in their work so as to improve employee performance even better.

Keywords: Benefits, Work Discipline, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya Sumber Daya Manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor itu adalah tunjangan, disiplin, dan pelatihan kerja. Pada dasarnya tunjangan kinerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki sesuatu hal yang saling terpisah dan selalu berhubungan. Adanya tunjangan dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga menyebabkan naik atau menurunnya kinerja dan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara :

1. Tunjangan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Tunjangan Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Sedangkan menurut Nawawi (2011: 56) tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.

Disiplin Kerja

Fahmi (2016: 65) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Sutrisno (2016: 93-94), disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja dihitung berdasarkan kehadiran menurut hari dan jam kerja sesuai

ketentuan perundang-undangan, capaian kinerja dihitung menurut capaian kinerja berdasarkan sistem penilaian kinerja.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar operasional pegawai, sedangkan menurut Supriyadi (2015: 185), pelatihan didefinisikan sebagai salah satu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Donni Juni Priansa (2014:270), Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2013:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang bersumber dari responden penelitian serta dari subjek penelitiannya

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung). Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi, jadi seluruh karyawan PT. Usaha Utama Bersaudara dijadikan sampel sebanyak 102 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari responden yang menjadi sampel. Kuesioner ini mengukur empat variabel yang ada dalam penelitian ini, yaitu tunjangan, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Tunjangan (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.535	0.1946	Valid
$X_{1.2}$	0.638	0.1946	Valid
$X_{1.3}$	0.686	0.1946	Valid
$X_{1.4}$	0.719	0.1946	Valid
$X_{1.5}$	0.634	0.1946	Valid
$X_{1.6}$	0.638	0.1946	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 2
 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.567	0.1946	Valid
X _{2.2}	0.690	0.1946	Valid
X _{2.3}	0.676	0.1946	Valid
X _{2.4}	0.725	0.1946	Valid
X _{2.5}	0.548	0.1946	Valid
X _{2.6}	0.690	0.1946	Valid
X _{2.7}	0.690	0.1946	Valid
X _{2.8}	0.725	0.1946	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 3
 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.355	0.1946	Valid
X _{3.2}	0.497	0.1946	Valid
X _{3.3}	0.599	0.1946	Valid
X _{3.4}	0.659	0.1946	Valid
X _{3.5}	0.719	0.1946	Valid
X _{3.6}	0.568	0.1946	Valid
X _{3.7}	0.466	0.1946	Valid
X _{3.8}	0.496	0.1946	Valid
X _{3.9}	0.486	0.1946	Valid
X _{3.10}	0.452	0.1946	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 4
 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.440	0.1946	Valid
Y.2	0.563	0.1946	Valid
Y.3	0.568	0.1946	Valid
Y.4	0.689	0.1946	Valid
Y.5	0.647	0.1946	Valid
Y.6	0.723	0.1946	Valid
Y.7	0.723	0.1946	Valid
Y.8	0.717	0.1946	Valid
Y.9	0.723	0.1946	Valid
Y.10	0.705	0.1946	Valid

Sumber: data diolah

Korelasi setiap item pernyataan tiap variabel mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada

semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Tunjangan (X_1)	0.713	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.819	0.6	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0.716	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.846	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel tunjangan (X_1), disiplin kerja (X_2), pelatihan (X_3) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.961	2.763		-2.158	.033
	X1	.522	.102	.311	5.101	.000
	X2	.361	.071	.301	5.053	.000
	X3	.546	.082	.432	6.622	.000

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -5.961 + 0.522 X_1 + 0.361 X_2 + 0.546 X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan terpenuhi mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari tunjangan, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar -5.961, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar -5.961.
- b. Nilai koefisien tunjangan (X_1) sebesar 0.522 menunjukkan bahwa variabel tunjangan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel tunjangan, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.522 pada variabel kinerja karyawan.

- c. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0.361 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel disiplin kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.361 pada variabel kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien pelatihan (X_3) sebesar 0.546 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel pelatihan, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.546 pada variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 7 dibawah, diketahui bahwa tunjangan (X_1), disiplin kerja (X_2), pelatihan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 115.371 lebih besar dari F tabel 2.70 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

Tabel 7
Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	918.187	3	306.062	115.371	.000 ^a
Residual	259.980	98	2.653		
Total	1178.167	101			

Sumber: data diolah

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 6 diatas, maka diketahui bahwa variabel tunjangan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 5.101 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya variabel tunjangan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Hardani (2016) bahwa tunjangan kinerja yang diterapkan juga sama sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi dimana mereka mengabdikan diri.

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5.053 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini juga sesuai penelitian yang dilakukan oleh Putri Nur Julianti (2017) sebagian besar responden memiliki tanggapan terhadap disiplin kerja dengan kategori yang baik, karena dengan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 6.622 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang artinya variabel pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini, sama atau sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014), sebagian besar responden memiliki tanggapan yang baik terhadap pelatihan kerja bagi karyawan karena dengan pelatihan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel tunjangan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 5.101 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5.053 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua.
3. Variabel pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 6.622 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98447, dengan tingkat nilai Signifikansi (Sig) 0.0 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga.
4. Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu tunjangan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pelatihan (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 115.371 lebih besar dari F tabel 2.70 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Yang artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya).

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Dikarenakan tunjangan, disiplin kerja, dan pelatihan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya), maka perusahaan hendaknya mempertahankan kondisi yang sekarang dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi, memberikan tunjangan yang lebih baik dan secara adil terhadap masing-masing karyawan berdasarkan kinerja yang ditunjukkan selama ini. Penerapan disiplin kerja yang tentunya dimulai dari pimpinan yang memberikan contoh yang baik bagi karyawan dengan berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Perusahaan juga harus memberikan bekal pelatihan sesuai dengan jabatan atau posisi dalam pekerjaan dan evaluasi sistem pelatihan yang telah diberikan selama ini agar karyawan lebih terampil dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Dayaman. 2011, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Edisi Ketiga, Fakultas UI, Jakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 16*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardani, Liza, 2016, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarnegara*, *Wawasan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Hal:23-37
- Julianti, Putri Nur, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Barokah Jaya, Pamekasan Madura*, *Manajemen Branchmark*, Vol. 3, No. 3, Hal:439-451
- Karia, Adam Omar, 2015, *Impotance Of Compensation And Benefits On Performance Of Public Water Utilities In Tanzania*, *Business and Management*, Vol. 1, No. 1, Hal:1-6
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Naila, Akira P. 2014, *Komplet Akuntansni untuk UMKM dan Waralaba*, Laksana, Jakarta Selatan.

Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, UGM Press, Yogyakarta

Priansa, Doni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Priyanto, Dwi, 2011, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Mediakom, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*, Cetakan Kelima, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Rowley, Chris dan Jackson Keith. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. The Key Concepts*. Diterjemahkan oleh Pawan Elviyola. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Salinding, 2011, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal

Siagian, P. Sondang. 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.

Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.

Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tahuna, Tirta Mulia, 2018, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Menado*, Emba, Vol. 6, No. 4, Hal:2518-2527.

Triasmoko, Deny, 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, http://www.denny_triasmoko.com (diakses tanggal 30 Oktober 2019)

Umar, Husein 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategi*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers , Jakarta

Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.