

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TIRTA
INVESTAMA AQUA MAMBAL BADUNG**

Ni Made Wiriyastini¹⁾

Ni Nyoman Suryani²⁾

Putu Pradiva Putra Salain³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹⁾ wiriyastini27@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung.

Penelitian ini dilakukan di PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung, dengan objek penelitian budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dimana sampel menggunakan 83 karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, training and work discipline on employee performance at PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung.

This research was conducted at PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung, with the object of research on organizational culture, training and work discipline on employee performance. The population of this research is all employees of PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung. Determination of the sample in this study using the Slovin formula, where the sample used 83 employees. The technique used is multiple linear regression analysis. In addition, in this study, the classical assumption test was also carried out which included tests for normality, heteroscedasticity and multicollinearity.

The test results show that organizational culture has a positive effect on the performance of PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung employees. Training has a positive effect on the performance of PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung employees. Work discipline has a positive effect on the performance of PT Tirta Investama Aqua Mambal Badung employees.

Keywords: Organizational Culture, Training, Work Discipline and Employee Performance.

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja menurut Simamora (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Robbins (2018:247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna Bersama.

Selain budaya organisasi, faktor yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Sofyandi (2018: 113), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu.

Selain budaya organisasi dan pelatihan, disiplin kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2017:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

PT. Tirta Investama Aqua Mambal ini bergerak di industri air mineral dalam kemasan (AMDK). perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1930 yang ide ini di gagas oleh bapak Tirta Utomo S.H. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa

faktor yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi salah satunya yaitu dimana saat pandemi ini banyak budaya organisasi yang berubah terutama kebiasaan kerja yang dulu biasanya tidak memakai masker sekarang diwajibkan memakai masker. Namun kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan.

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yaitu menurut hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan menemukan fenomena bahwa dalam pelaksanaan pelatihan di mana tidak semua karyawan mengikuti pelatihan dengan baik dalam artian tidak mengikuti sesuai jadwal.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain dimana disiplin kerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan bawahan terhadap atasan. Dimana ada beberapa karyawan berperilaku tidak sesuai dengan yang di harapkan sehingga karyawan tersebut sering memperoleh teguran dan ada beberapa karyawan yang lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan pribadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal?
2. Apakah terdapat pengaruh dari Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal?
3. Apakah terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan menambah referensi bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Tirta Investama Aqua Mambal untuk pengambilan keputusan khususnya tentang budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Robbins (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi

Pelatihan

Menurut Sofyandi (2018:113), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan

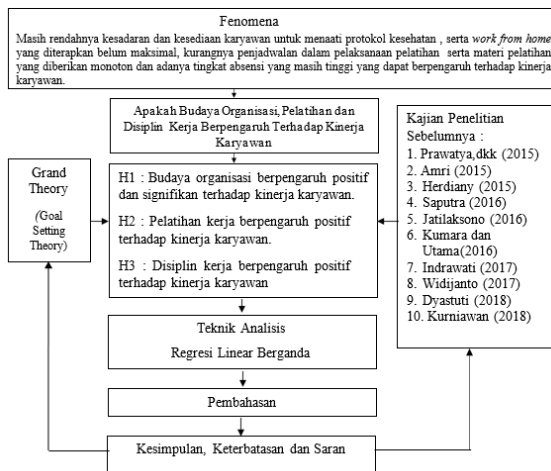
Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Prawatya,dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Widijanto (2017) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, analisis Crosstabs dan regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian oleh Herdiany (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang terletak di Jalan Raya Mambal, Abiansemal, Badung.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal di Badung

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif
2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung yang berjumlah 500 orang. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel. Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang dari seluruh karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuisioner.

4.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS version 23 for windows, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *Product Moment* pada tingkat signifikan 5 persen atau angka kritis 0,30.

Uji Validitas Instrumen dengan Korelasi *Product Moment*

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Indikator	Corecerted Item Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi	0,741	X _{1,1}	0,513	Valid
		X _{1,2}	0,842	Valid
		X _{1,3}	0,867	Valid
		X _{1,4}	0,751	Valid
Pelatihan	0,420	X _{2,1}	0,611	Valid
		X _{2,2}	0,622	Valid
		X _{2,3}	0,815	Valid
		X _{2,4}	0,761	Valid
		X _{2,5}	0,809	Valid
Disiplin Kerja	0,673	X _{3,1}	0,651	Valid
		X _{3,2}	0,614	Valid
		X _{3,3}	0,832	Valid
		X _{3,4}	0,677	Valid
		X _{3,5}	0,677	Valid
Kinerja Karyawan	0,734	Y ₁	0,456	Valid
		Y ₂	0,693	Valid
		Y ₃	0,768	Valid
		Y ₄	0,761	Valid
		Y ₅	0,729	Valid

Sumber : Lampiran 6

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh uji validitas instrumen dengan korelasi *Product Moment* yang semua mebnunjukkan signifikan serta berada di atas kritis 0,30, ini

berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila hasil yang diperoleh berada pada kisaran nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,4 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal.

No.	Variabel	Nilai Alpha	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,735	0,7	Reliable
2	Pelatihan	0,775	0,4	Reliable
3	Disiplin Kerja	0,731	0,6	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,667	0,7	Reliable

Sumber: Lampiran 7

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa dari perhitungan masing-masing variabel, nilai *alpha* (α) lebih dari 0,4. Berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21039265
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.038
Test Statistic		.072
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: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa *unstandardized residu* memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu diatas 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikoleniaritas. Metode untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai

tolerance lebih dari 0,10 atau 10 persen dan VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.658	1.520
	X2	.697	1.436
	X3	.661	1.512

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antara variabel bebas dalam model regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.115	.694		-1.608	.112
	X1	.079	.052	.197	1.509	.135
	X2	.062	.037	.211	1.661	.101
	X3	-.008	.037	-.029	-.219	.827

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.722	1.196		1.440	.154
	X1	.386	.090	.324	4.278	.000
	X2	.309	.064	.353	4.791	.000
	X3	.298	.064	.352	4.666	.000

Adjust R Square = 691

F Tabel = 61.986 Sig. = 0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Hasil analisis memberikan informasi bahwa:

$a = 1,722$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja atau sama dengan nol maka skor kinerja karyawan sebesar 1,722

$b_1 = 0,386$, artinya apabila pelatihan dan

disiplin kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor budaya organisasi (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

$b_2 = 0,309$ artinya apabila budaya organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor pelatihan (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

$b_3 = 0,298$ artinya apabila budaya organisasi dan pelatihan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada hubungan berlawanan, dimana jika budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi kinerja karyawan karyawan di PT.Tirta Investama Aqua Mambal Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,278 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kinerja karyawan karyawan di PT.Tirta Investama Aqua Mambal Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,791 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT.Tirta Investama Aqua Mambal Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,666 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil

dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

V Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disarankan beberapa hal yang sekiranya dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Diharapkan agar karyawan selalu bisa melakukan kebiasaan baru dan mengikuti protokol kesehatan di dalam perusahaan.
2. Diharapkan kedepannya supaya materi (isi pelatihan) lebih relevan dan sejalan dengan kebutuhan karyawan.
3. Diharapkan kedepannya karyawan agar selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dengan berbagai keterbatasan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya lebih dalam mengkaji perihal pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar hasilnya lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Khaerul. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ishanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Kalijaga. Yogyakarta.*
- Burhanuddin. 2018. *Administrasi Manajemen*

- dan Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah) *SKRIPSI*. Diss. UIN Raden Intan Lampung.
- Fendi, Nurcahyono. 2018. Pembangunan Aplikasi Penjualan Dan Stock Barang Pada Toko Nuansa Elektronik Pacitan. *Jurnal Manajemen*.
- Gibson. 2018. *Organization: Prilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 23.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar, 2017. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hamzah. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT Bumi Aksara)
- Hartatik. 2017. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiany, Hapsari Dyah. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Diss.* Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Ilyas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawati, Nita. 2017. Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Jatilaksono, Raditya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Yogyakarta*.
- Kumara , Edy. I Wayan Sutya dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 5, n. 3, apr. ISSN 2302-8912.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. The Academy of Management Review
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss. 2017. *Teori Komunikasi*, edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika
- Lunenburg, C. Fred. 2017. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *Sam Houston State University International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2017. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

- Nimran, Umar. 2017. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Noviantoro, Djatmiko. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk. Medan). *Tesis* Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Prawatya, Dipta Adi, and Susilo Toto Rahardjo. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diss.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2017. *Manajemen Perkantoran*, CV Alfabeta Bandung.
- Rachmawati, Yeni, dkk. 2017. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia TK*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, S. Achmad. 2017. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Saputra, Toni. (2016) Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International Di Yogyakarta. *Skripsi thesis*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinaga, Benni. 2017. *Buku Saham Paling Fundamental*. Jakarta: Gernmedia Komik.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., 2018. *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2017. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada
- Widodo, Suparno Eko. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Widijanto, Kelvin Aldrian. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora* 5.1.