

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI
DI TANGERANG**

Guruh Dwi Pratama^{1*}, N. Lilis Suryani^{2,3}, Reni Hindriari³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02560@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02560@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,317 > 1,992$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,354X_1 + 0,432X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$).

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that training has a significant effect on employee performance by 47.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.317 > 1.992$). Work discipline has a significant effect on employee performance by 50.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.755 > 1.992$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.834 + 0.354X_1 + 0.432X_2$ and the contribution of the effect is 58.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($53,022 > 2,730$).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Peran karyawan sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan perusahaan dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Dalam dunia bisnis disektor industri manufaktur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 yang mengatur tentang industri *manufacturer* menyebutkan bahwa industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, setengah jadi menjadi barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi. Kemudian dalam skala nasional dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional dimana pengembangan industri nasional bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, memiliki struktur persaingan yang sehat, memiliki kinerja yang baik serta mampu memperkuat ketahanan industri nasional.

PT. Pratama Abadi Industri sebagai salah satu pelaku usaha *manufacturer* di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk *prime*. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan *image* yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan.

PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk menjadi perusahaan PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada. Namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja, data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Penurunan pencapaian produksi berdasar pada tabel di atas, disinyalir disebabkan adanya karyawan yang kurang mendapatkan kesempatan yang proporsional terkait dengan pelatihan yang diadakan perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa

yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Terkait dengan adanya jumlah karyawan yang sudah dilakukan program pelatihan dan karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan, Kondisi ini juga diikuti dengan pemberian materi pelatihan dan metode pelatihan yang seringkali kurang sesuai dengan kebutuhannya.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga disinyalir dari kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2015:240) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan".

2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	78	32	48	38.37	4.071
Disiplin Kerja (X2)	78	30	46	38.17	3.808
Kinerja Karyawan (Y)	78	32	47	38.90	3.688
Valid N (listwise)	78				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,837 dengan standar deviasi 4,071.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,817 dengan standar deviasi 3,808.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,890 dengan standar deviasi 3,688.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	2.934		3.010	.004
Pelatihan (X1)	.354	.091	.390	3.890	.000
Disiplin Kerja (X2)	.432	.097	.446	4.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,354X1 + 0,432X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,834 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,834 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,354, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,354 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,432, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,432 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi pelatihan Terhadap kinerja karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,709 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.765 ^a	.586	.575	2.405
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,765 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.470	2.686

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,476 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.496	2.619

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,502 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.575	2.405

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,586 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.905	2.901		5.138	.000
	Pelatihan (X1)	.625	.075	.690	8.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,317 > 1,992), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.709	3.006		4.228	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.686	.078	.709	8.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,755 > 1,992), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.372	2	306.686	53.022	.000 ^b
	Residual	433.807	75	5.784		
	Total	1047.179	77			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,022 > 2,730), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,690 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,317 > 1,992). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,709 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,354X_1 + 0,432X_2$, nilai korelasi sebesar 0,765 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,317 > 1,992$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$).

2. Saran

- Perusahaan harus secara periodik melakukan pelatihan kepada karyawan guna menambah kemampuan kerjanya sehingga dapat lebih meningkat
- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Disiplin Kerja yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho (2014). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*, Andi, Yogyakarta.
- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Danang Sunyoto, "*Metodologi Penelitian Akuntansi*". PT Refika Aditama, Bandung, 2016
- Edwin B Flippo, "*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno "*Sumber Daya Manusia*", PT. Gramedia, Surabaya, 2016.

- Eli Yulinti, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4): ISSN: 2355-5408, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Setelah diadakan pelatihan pada Karyawan *Grand Fatma Hotel* di Tenggarong.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, Bumi Aksara, Jakarta 2015.
- Ghozali “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. “*Manajemen*” Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Husein Umar, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*”. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- I Ardana, I Komang dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- John R. Schermerhorn, Jr, “*Manajemen*”, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keith Davis dan William B. Wether “*Perilaku Dalam Organisasi*” Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Jasmani, J., Sunarsi, D., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. PT Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Sutrisno, Edy, “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Syofian Siregar, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, “*Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015
- Veithzal Rivai, , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.