

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG  
DI SERPONG TANGERANG SELATAN**

**Sam Cay<sup>1\*</sup>, Muhammad Gandung<sup>2</sup>, Nurul Ilham<sup>3</sup>, Arga Teriyan<sup>4</sup>,  
Rofiq Noorman Haryadi<sup>5</sup>**

**<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

**<sup>5</sup>STEBIS Bina Mandiri, Bogor, Indonesia**

**[dosen02207@unpam.ac.id](mailto:dosen02207@unpam.ac.id)<sup>\*</sup>**

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. 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 47,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,297 > 2,002$ ). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,774 > 2,002$ ). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $47,956 > 2,770$ ).

**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. The Enchantment of Bright Light in Serpong, South 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 47.9%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7.297 > 2.002$ ). Work Discipline has a significant effect on employee performance by 44.2%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6.774 > 2.002$ ). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.453 + 0.417X_1 + 0.413X_2$  and the contribution of the influence is 62.7%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $47.956 > 2.770$ ).*

**Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar perannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang ada, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi mempunyai tujuan untuk bekerja untuk lebih efektif, efisien dan produktif, maka kinerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Untuk mencapai tujuan yang ingin diraih perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa sudah pasti dipengaruhi dengan berbagai macam faktor, mulai dari kekuatan modal, kebijakan dalam menyusun strategi hingga kinerja para pegawainya, hal tersebut jika saling bersinergi akan berdampak positif bagi perusahaan, sebaliknya jika ada satu poin yang tidak berjalan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Diantara ketiga faktor diatas, salah satu faktor yang memiliki peran yang besar adalah kinerja karyawan, karena bagaimanapun ujung tombak perusahaan merupakan orang yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan, yaitu karyawan. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sangat efektif dan efisien, karena proses perekrutan karyawan yang berulang ulang sangat membutuhkan waktu dan biaya yang besar, dan salah satu program yang harus dilakukan adalah dengan dilakukannya program pelatihan demi peningkatan kualitas dan kemampuan para karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang baik pada perusahaan.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggungjawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan selalu optimal dalam bekerja, supaya mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi. Dengan meningkatkan kinerja maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu. Pada dasarnya kerja yang bermalasan akan menghambat kemajuan kerja yang seharusnya akan dicapai. Sebaliknya harus bekerja yang efektif dan efisien menurut standar kerja yang telah ditetapkan

PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) diresmikan pada tanggal 20 April 2011, merupakan perusahaan di bidang jasa otomotif di bagian body repair. Adapun permasalahan yang timbul pada Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) yaitu masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih belum optimalnya karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga pelatihan dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang optimal, terutama mengenai kompetensi, kehadiran dan disiplin waktu pegawai Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita).

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya PT. Pesona Cahaya Gemilang telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggung jawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”.

## **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 Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh

seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 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*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	60	31	48	37.33	4.237
Disiplin Kerja (X2)	60	28	45	37.20	3.835
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.38	3.627
Valid N (listwise)	60				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,237.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,720 dengan standar deviasi 3,835.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,627.

#### 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  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.453	3.192		2.335	.023
Pelatihan (X1)	.417	.078	.487	5.326	.000
Disiplin Kerja (X2)	.413	.087	.436	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,453 diartikan jika pelatihan dan disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,453 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,417, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,417 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin Kerja sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,413 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 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	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 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	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 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	.792 <sup>a</sup>	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 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 R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.470	2.641

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.432	2.733

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,442 artinya disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,627 artinya pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,3% 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.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.275	3.049		5.338	.000
	Pelatihan (X1)	.592	.081	.692	7.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002), 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.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.998	3.470		4.322	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.629	.093	.665	6.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002), 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.

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.850	2	243.425	47.956	.000 <sup>b</sup>
	Residual	289.333	57	5.076		
	Total	776.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,956 > 2,770), 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 0,692 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002). 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 0,665 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,774 > 2,002$ ). 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  $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $47,956 > 2,770$ ). 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 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,297 > 2,002$ ).
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,774 > 2,002$ ).
- Pelatihan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $47,956 > 2,770$ ).

### 2. Saran

- Perusahaan harus memberikan kesempatan secara adil dan terprogram terkait dengan peserta pelatihan agar semua karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam meningkatkan skillnya.
- Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat diikuti bawahannya.
- Perusahaan harus mendorong karyawan agar berusaha maksimal dalam mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Serpong Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serpong Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Serpong Tangerang Selatan: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Serpong Tangerang Selatan: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.

- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Serpong Tangerang Selatan: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Haji Masagung. Serpong Tangerang Selatan.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Serpong Tangerang Selatan.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Serpong Tangerang Selatan, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Serpong Tangerang Selatan: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serpong Tangerang Selatan: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Serpong Tangerang Selatan: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.