

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin

Muhamad Abid¹, Abdul Rahman Safih²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email: dosen02466@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 10 Mei 2023
Disetujui 15 Mei 2023
Diterbitkan 31 Juni 2023

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja;
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama di Bank BCA KCU Thamrin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh. Pengumpulan data menggunakan program IBM Statistics SPSS 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung $41.619 > t_{tabel} 1.695$ atau Sig $0.000 < 0.05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Pelatihan (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Pelatihan (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Keywords:

Job Training;
Employee
Performance.

This study aims to determine the effect of job training on the performance of employees of PT. Investama Purna Fund at Bank BCA KCU Thamrin. This study used a quantitative method with a sample used in this study as many as 55 respondents. The sampling technique uses a saturated sample. Data collection used the IBM Statistics SPSS 26 program. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, analysis of the

coefficient of determination in hypothesis testing. The results of this study are a discussion of the effect of job training on employee performance, as follows: There is a significant influence between training (X) on performance (Y). this is indicated by the tcount of the Training Variable (X) on Performance (Y) of tcount 41,619 > ttable 1,695. or Sig 0.000 < 0.05 Then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant effect between Training (X) on Performance (Y). The level of relationship between motivation (X) and performance (Y) is 0.002, meaning that training (X) has a relatively low level of relationship with performance (Y). and that the ability of the Performance Variable (Y) is influenced by the Training Variable (X) by only 0.2% while 99.8% is the influence of other variables that were not examined in this study.

How to cite: Abid, M., & Safiih, A.R (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2) 409-417 DOI: 10.32493/jism.v3i2.31531



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Menurunnya tingkat kasus covid-19 diawal tahun 2022 menjadi angin segar bagi seluruh pelaku bisnis baik yang berksekala lokal, nasional bahkan internasional, penurunan kasus ini disandingkan dengan prediksi akan meningkatnya kembali perekonomian sehingga gairah bisnispun diberbagai sector akan ikut meningkat, peningkatan ini tentunya menjadi moment yang ditunggu-tunggu oleh semua pelaku bisnis agar bisa segera bangkit dari keterpurukan selama dilanda pandemi dari awal tahun 2020.

Pandemic covid-19 yang melanda Indonesia di awal tahun 2020 memang banyak memberikan dampak negative bagi perkembangan bisnis di berbagai sector, banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan sehingga melakukan pengurangan karyawan bahkan sampai tidak dapat mengoperasikan kembali perusahaannya, pulihnya perekonomian memang menjadi momentum yang sangat baik dan dinanti-nantikan oleh banyak pelaku bisnis namun dalam memanfaatkan momentum tersebut tentunya peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dan sangat vital, suber daya manusia yang dimaksud bukan hanya dari sisi kuantitas melainkan dari sisi kualitas harus dipersiapkan, selama pandemic covid-19 banyak perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan untuk melakukan efisiensi secara internal dan kemudian saat ini ketika pandemic covid-19 sudah mereda berbagai perusahaanpun melakkukan rekrutmen sumber daya manusia baru dengan tujuan untuk mempersiapkan perusahaan menghadapi kondisi bisnis yang semakin baik.

Karyawan dalam perusahaan baik yang masih baru maupun yang sudah lama perlu dilakukan akselarasi kemampuannya akan mampu sinergi dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan hal ini yang sepertinya perlu dilakukan oleh PT. Dana Purna Investama (DPI), PT Dana Purna Investama adalah perusahaan yang didirikan oleh Dana Pensiun BCA tahun 2007 untuk menjalankan kegiatan usaha dibidang jasa pengelola gedung, jasa pelatihan & ketrampilan tenaga kerja, dan jasa

outsourcing. Harus mempunyai sumber daya yang mempuni baik dari jumlah mapun kualitasnya agar mampu memberikan kinerja yang baik sesuai dengan komitmennya membantu pelanggan dalam mengelola fasilitas gedungnya dengan baik sehingga Pelanggan dapat fokus mengelola bisnis intinya.

Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan, karyawan, dan masyarakat”. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2020:6) “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bidang strategis yang digunakan untuk mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

PT. Dana Purna Investama harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, agar mampu membantu perusahaan menangkap berbagai peluang atau memberikan pelayanan atas meningkatnya permintaan dari konsumen, dimana pengertian kinerja menurut beberapa ahli diantaranya Menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) memberi pengertian bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Kemudian juga kinerja menurut Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil keluaran yang dilakukan individu karyawan dalam satu periode tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli kita dapat simpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam satuan waktu tertentu, untuk mencapai kinerja tersebut seseorang karyawan harus mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan tersebut, namun ada venomena dimana karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dengan baik juga mempunyai kompetensi yang tinggi karena rata-rata karyawan tersebut adalah karyawan lama namun kinerjanya tidak maksimal, hal itu bisa terjadi karena motivasi kerja karyawan tersebut rendah, karyawan tidak mempunyai dorongan atau hasrat untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang seharusnya, tapi sebaliknya karyawan memilih dan menjalankan suatu pekerjaan diukur oleh pertimbangan personal karyawan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang terciptannya kinerja karyawan yang baik adalah dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan yang efektif secara berkelanjutan, pelatihan kepada karawan tidak boleh terputus melainkan dilakukan secara berkelanjutan karena pelatihan harus dipahami sebagai kebutuhan setiap karyawan, program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya kinerja kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak

positif bagi pekerjaannya Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang terciptanya kinerja karyawan yang baik adalah dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan yang efektif secara berkelanjutan, pelatihan kepada karyawan tidak boleh terputus melainkan dilakukan secara berkelanjutan karena pelatihan harus dipahami sebagai kebutuhan setiap karyawan, program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya kinerja kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Siswadi (2016:126) “pelatihan diadakan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan para karyawan, apakah kemampuan tersebut berfungsi secara efektif atau tidak, dengan cara melatih karyawan dan melatih sistem kerja dapat memotivasi karyawan agar berprestasi dan diharapkan karyawan mendapatkan pengalaman yang dapat diterapkan didalam pekerjaan mereka”.

Setiap karyawan harus mendapatkan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tentunya pelatihan yang diberikanpun harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap karyawan bahkan perusahaan baiknya mempunyai kurikulum belajar yang jelas bagi karyawannya. PT. Dana Purna Investama selama ini memang sudah sering mengadakan program training bagi karyawannya namun dalam menghadapi tantangan perusahaan saat ini tentunya program-program pelatihan yang sudah pernah dilakukan harus dilakukan evaluasi apakah pelatihan tersebut betul memberikan dampak positif pada kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait masalah pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan judul penelitian yang akan diamati yaitu “**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Purna Investama, Jakarta**”.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Afandi (2021:128) “pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.” Menurut Dessler (2015:284) “pelatihan (training) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Indriyani dalam Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (2016:56) menyatakan bahwa pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik

pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Fizia & Mutaqqijin dalam Jurnal Dinamika UMT (2018:63) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

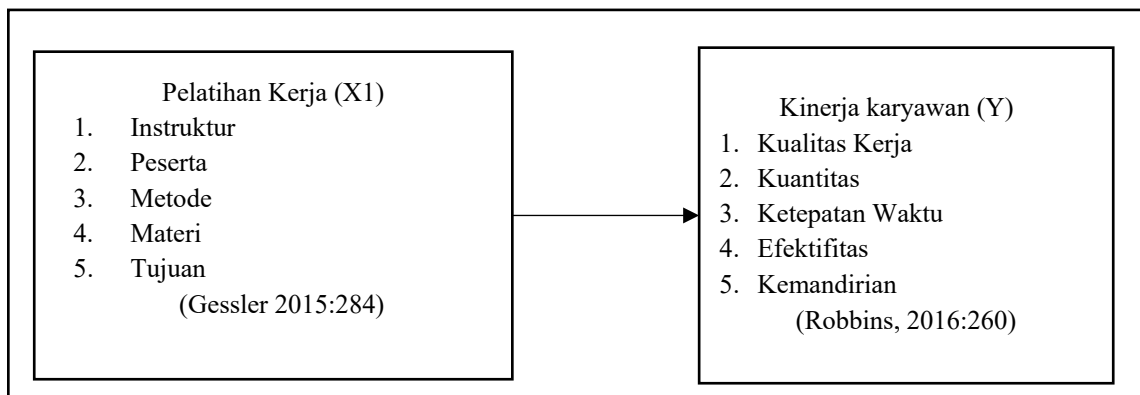
Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan seorang karyawan guna melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dalam waktu tertentu secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu, Menurut Kasmir (2016:182).

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Hussein Fattah (2017:8) Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode study deskriptif. Pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini juga karena masalah yang sedang diteliti merupakan masalah yang sedang berlangsung di lingkungan

PT Dana Purna Investama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh. Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan: Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan			
X1.1	0,586	0,268	Valid
X1.2	0,725	0,268	Valid
X1.3	0,628	0,268	Valid
X1.4	0,753	0,268	Valid
X1.5	0,791	0,268	Valid
X1.6	0,564	0,268	Valid
X1.7	0,622	0,268	Valid
X1.8	0,559	0,268	Valid
X1.9	0,668	0,268	Valid
X1.10	0,681	0,268	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0,853	0,268	Valid
Y.2	0,800	0,268	Valid
Y.3	0,652	0,268	Valid
Y.4	0,742	0,268	Valid
Y.5	0,832	0,268	Valid
Y.6	0,534	0,268	Valid
Y.7	0,717	0,268	Valid
Y.8	0,570	0,268	Valid
Y.9	0,801	0,268	Valid
Y.10	0,650	0,268	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel X dan Y diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas Instrument

Tabel 2 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X)	0,855	0,268	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,895	0,268	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut nilai Cronbach Alpha variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar 0,855, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,895 yang dimana keseluruhan nilai tersebut lebih besar dari 0,268. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	41.619	8.653		4.683	0.000
	Pelatihan (X)	0.066	0.231	0.042	0.236	0.815

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menyatakan bahwa Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT Dana Purna Investama, maka persamaan regresi linier dalam penelitian adalah: $Y = 41.619 + 0.066X$ Konstanta sebesar 41.619 menyatakan bahwa tanpa Variabel Pelatihan (X), besarnya nilai Kinerja (Y) tetap terbentuk 41.619. Variabel Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Variabel Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.066, yang artinya jika Variabel Pelatihan (X) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.066.

Analisis Koefisien Determinasi (*R square*)

Tabel 4 Hasil Analisa Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.042 ^a	.002	-.030	9.915	1.135

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R Square sebesar 0.002. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Pelatihan (X) sebesar 0.2% sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	41.619	8.653		4.685	0.000
	Pelatihan (X)	0.066	0.231	0.042	0.236	0.815

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai signifikansi (Sig) Variabel Pelatihan (X) adalah sebesar 0.000, karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan Nilai thitung untuk variable Motivasi $4.685 > \text{ttabel } 1.695$, maka dapat disimpulkan H1 atau hipotesis pertama di terima, artinya ada pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.619 > ttabel 1.695. atau $Sig\ 0.000 < 0.05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Pelatihan (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Pelatihan (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.619 > ttabel 1.695. atau $Sig\ 0.000 < 0.05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Pelatihan (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Pelatihan (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alma, Buchari. (2016). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Arief Teguh Nugroho, (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah. *Jurnal pengembangan wiraswasta* 20,(2)
- Bersihanta Tarigan. (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal ekonomi, bisnis dan akuntansi* 20,(1)
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Dede Rosi H, (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pramata Abadi Industri Sukabimi. *Jurnal mahasiswa manajemen*, 1,(1)
- Dewi Sandy Trang, (2013) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organi Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1,(3)
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu.S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*: PT Bumi Aksara.
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhayati Eti, R Supomo (2018.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung: Yrama Widya.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba
- Sugiyono. E (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.