



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN  
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN**

**(Studi pada PABRIK PR DD Tajinan Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**DEVIN KOKO FEBIRILIANSYAH**

**NPM 21701081226**

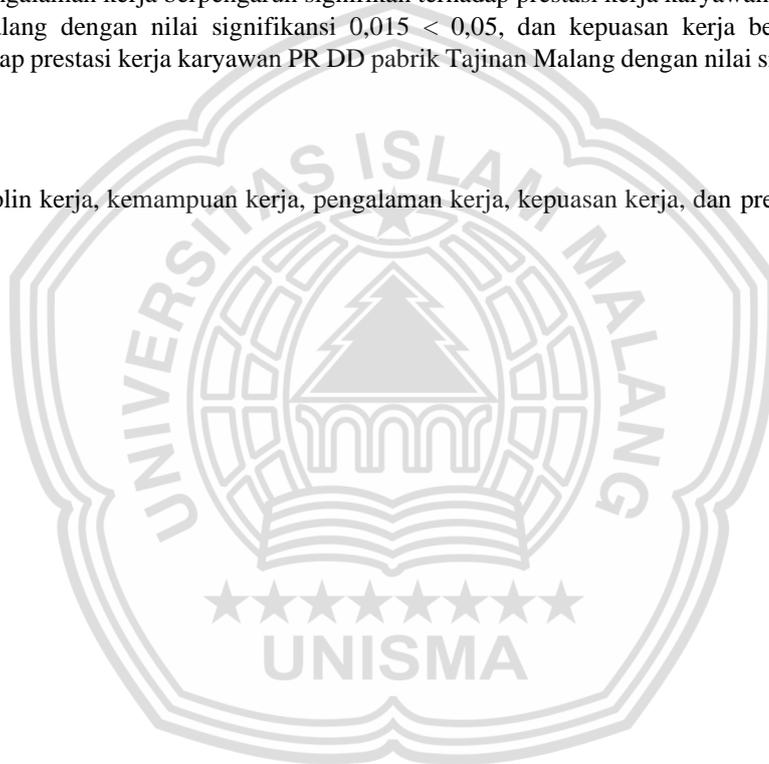


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang yang bekerja di semua divisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden yang bekerja di pabrik PR DD Tajinan Malang di semua divisi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan perangkat aplikasi IBM SPSS 20 (solusi untuk produk dan layanan statistik). Berdasarkan pengujian dengan menggunakan analisis uji F diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) Pabrik PR DD Tajinan Malang, dan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ , pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang dengan nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$ , dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PR DD pabrik Tajinan Malang dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ .

Kata kunci: disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan.



## ABSTRACT

*This research aims to analyze the effect of work discipline, work ability, work experience and job satisfaction on employee performance at the PR DD Tajinan Malang factory. The population in this study were employees of the PR DD Tajinan Malang factory who worked in all divisions. The sampling technique used was saturated sampling with a total sample of 47 respondents who worked at the PR DD Tajinan Malang factory in all divisions. The analytical method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 20 application tools (solutions for statistical products and services). Based on the test using the F test analysis, the results showed that there was a significant effect between the X variables (work discipline, work ability, work experience and job satisfaction) simultaneously on the Y variable (Employee Work Achievement) PR factory DD Tajinan Malang. and the t-test analysis of the results showed that the work discipline variable had a significant effect on the work performance of the employees of the PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of  $0.001 < 0.05$ , work ability had a significant effect on the work performance of the employees of the PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of  $0.020 < 0.05$ , work experience has a significant effect on work performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of  $0.015 < 0.05$ , and job satisfaction has a significant effect on work performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of  $0.013 < 0.05$ .*

*Keywords: work discipline, work ability, work experience, job satisfaction, and employee performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis dewasa ini bertumbuh dan berkembang secara dinamis, dan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri setiap perubahan baik yang sedang terjadi dengan cepat. Dengan demikian organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) melainkan organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap perusahaan, Hasibuan (2019) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sumber daya manusia dalam perusahaan sering dianggap sebagai aset utama karena berperan sebagai penggerak roda seluruh kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Prestasi kerja yang tinggi yang dihasilkan seorang karyawan akan mempengaruhi hasil

yang diperoleh perusahaan secara keseluruhan karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pada perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan maksimal maka perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung agar tidak terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih prestasi serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Logor, 2015). Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja juga didukung oleh penelitian pada Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan yang dilakukan oleh Sariah (2017) adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi. Kemudian dapat dilihat dari sisi disiplin kerja karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerjanya menjadi lebih baik lagi.

Selain pentingnya disiplin kerja sesuai peraturan dan norma-norma sosial

yang berlaku, adanya faktor lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan ialah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan karyawan karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu (Robbins, 2012). Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevia (2016) dalam jurnalnya menyatakan apabila kemampuan kerja tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Selain disiplin kerja dan kemampuan kerja, pengalaman kerja merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan, Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin mempunyai keahlian dan ketrampilan dalam menjalankan pekerjaannya yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi pengalaman kerja yang lama diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Adanya

pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sumiati (2016) pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan pada PT ,Telkomunikasi TBK, Makassar.

Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan khususnya tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka, maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kesenangan dan memenuhi harapan-harapannya atau sikap yang positif (Handoko, 2012). Sikap tersebut tercermin dari tindakan dalam melakukan pekerjaan dengan semangat, disiplin, mau bekerjasama, dan loyal dengan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka karyawan akan puas dalam bekerja. Di lain pihak jika penghargaan tersebut dinilai kurang mencukupi, maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan ini selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aleksander (2020) yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ASN BKPPD Kabupaten Kepulauan Selayar. Dimana dengan semakin tinggi

kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Perkembangan industri rokok pada tahun-tahun terakhir, terutama di Indonesia secara umum justru berkembang. Bagi Indonesia, industri rokok termasuk salah satu komoditi yang dilematis. Industri rokok masih memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Selain sebagai motor penggerak perekonomian Indonesia, industri rokok juga mempekerjakan banyak tenaga kerja, sumber pendapatan negara yang tinggi juga dari pajak rokok, serta menjadi komoditas penting bagi petani tembakau. Menurut (Dni, 2017) Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mencatatkan, pendapatan negara dari industri rokok yang berasal dari tarif cukai dan pajak setiap tahunnya mengalami peningkatan. Namun demikian masih banyak kendala yang dihadapi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pabrik PR DD Tajinan Malang merupakan salah satu industri rokok kretek kecil menengah di Malang. Perusahaan yang beralamatkan Jl. Randugading Rt.08/Rw.02 Tajinan, ini memiliki tenaga kerja alumni sampoerna terutama mandornya (*quality control*). Untuk tenaga giling, gunting, dan packingnya memiliki status sebagai karyawan harian (borongan), pemimpin perusahaan menjanjikan perbaikan fasilitas, dengan begitu tingkat produktivitas pekerjajanya mampu mencapai target yang telah ditetapkan agar tercapai target produksi perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini di pabrik PR DD, bawasannya penurunan prestasi kerja karyawan dikarenakan rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat

mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Dan masih banyaknya karyawan yang kurang peduli terhadap keadaan perusahaan seperti karyawan yang tidak dapat datang tepat waktu, karyawan yang cenderung terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya kedisiplinan pada diri karyawan tersebut. Permasalahan dalam disiplin kerja pada dalam diri karyawan dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan tersebut.

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik dari karyawan pabrik PR DD, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seperti dengan memperhatikan kedisiplinan dari setiap karyawan agar selalu tepat waktu dan giat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan ketidak disiplin karyawan berakibat pada prestasi kerja karyawan yang akan merugikan perusahaan. Untuk mengatasi kedisiplinan karyawan maka perlu adanya kemampuan serta pengalaman dari setiap karyawan yang dapat memberi kemudahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan memahami sistem kerja yang ada di pabrik PR DD. Selain itu adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan karena kepuasan merupakan sikap atau perasaan individu karyawan apabila karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan serta fasilitas yang ada akan mempunyai sikap yang positif. Dengan demikian kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membantu dalam peningkatan prestasi kerja yang lebih baik dan optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan pertanyaan untuk penelitian ini adalah:

- a. Apakah Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
- c. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
- d. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
- e. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang timbul di perumusan masalah yaitu untuk mengetahui :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
- e. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, baik sebagai praktisi, akademis atau pemerhati sumber daya manusia, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak terkait dalam hal Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah ke dalam implementasinya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap perkembangan ilmu dibidang manajemen sumber daya



manusia serta bisa digunakan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang
- b. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang
- c. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang
- d. Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang
- e. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang

#### 5.2 Keterbatasan

- a. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu karena penelitian ini dilakukan pada pabrik PR DD Tajinan Malang, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Pabrik PR DD Tajinan Malang.
- b. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat empat variabel yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja,

sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

- c. Pada penelitian ini yaitu penyebaran kuisioner secara offline namun penyebaran melalui perantara pihak karyawan, sehingga peneliti tidak bisa terjun langsung kepada responden karena pembatasan saat pandemi.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, terdapat beberapa saran sebagai berikut :

- a. Kepada pihak instansi PR DD Tajinan Malang

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item pertanyaan dari setiap variabel harus diperhatikan oleh perusahaan :

- 1) Diharapkan pabrik PR DD Tajinan Malang dapat meningkatkan terkait kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa kepuasan kerja menunjukkan nilai cukup rendah. Dengan demikian maka peran pimpinan diharapkan dapat memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan agar karyawan yang mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga melakukan berbagai macam tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan juga mampu membuat peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.
- 2) Sebagaimana dilihat bahwa nilai disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja menunjukkan nilai yang cukup tinggi, dapat dijelaskan bahwa dalam disiplin kerja, kemampuan kerja dan

pengalaman kerja terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu dari pihak pabrik PR DD Tajinan Malang harus memperhatikan dan mempertahankan disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja para karyawan. Terutama dalam upaya peningkatan disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja karyawan agar produktivitas kerjanya lebih baik lagi yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

- 1) Diharapkan dapat mengukur prestasi kerja karyawan dengan menggunakan maupun menambah variabel lain diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.
- 2) Diharapkan dapat menggunakan teori terbaru dan memperbarui pernyataan-pernyataan serta indikator dalam penelitian sehingga mampu mendukung penelitian selanjutnya lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aleksander, D. M. Rustan, and Didiek Handayani Gusti. "Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar)." *Nobel Management Review* 1.2 (2020): 213-224.
- APRIANI, Ayu. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Asabri (Persero) Medan*. 2021, 2.02.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ayu ida Inten Surya Utami, I Made Jatra "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Restoran Baruna Sanur".
- Azwar, Saifudin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Fiani, Gabriella, and Trang. "Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.3 (2020).
- Gibson, James L. et al. (2008). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. (2016). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, (2013), *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan,S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hutama, Hamid, and Mayowan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera)". *Jurnal Administrasi Bisnis* 40.1 (2016): 13-22.
- Irawan, Agus (2014) *Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Memilih Program Studi (Studi pada Jurusan Akuntansi dan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Banjarmasin)*. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 2* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Logor, F. B., Tumade, P., Wenas, R. S., (2015) "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado". *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- Moenir, H.AS. (2008) *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta
- NAZMI, Hendra, et al. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan. Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, (2021), 13.1: 86-96.
- Nevia Mutia, Resisti. *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*. 2016. PhD Thesis. STKIP PGRI Sumatera Barat.

- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Priyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Putra, Ernanda Karunia, at al. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Sidoarjo (2020)*
- Putra, Ernando Karunia. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Sidoarjo*. (2020). PhD Thesis. STIE Mahardhika.
- Rahma, and Aziz. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh". *Jurnal Bisnis Administrasi* 6.02 (2017): 24-31.
- Rivai dan Mulyadi (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta
- Samsudin Salidi, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sariah, Azar. *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Multimas Nabati Asahan*. 2017. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghalia Indonesia.
- Slovin, M.J., 1960. *Sampling, Simon and Schuster Inc*. New York.

Subekti, Jiantoro, Djamhur Hamid, and Mochamad Djudi Mukzam. "Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pln (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis* 50.1 (2017): 147-152.

Sudjana. (2012). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsiti.

Sumiati, Sumiati. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TELEKOMUNIKASI, Tbk Makassar*. 2016. PhD Thesis. UIN Alauddin Makassar.

Sunyoto, Danang. (2016). *Analisis Data Ekonomi dengan Menggunakan SPSS*, Cetakan 1. Jakarta: PT Indeks

Suryanto, Edy, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv Jm Jaya Motor Semarang. *Journal of management*, 2015, 1.1.

Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja, edisi 3 cetakan 6*. Jakarta, Rajawali Pers.

Yoder (2015). *Personel Manajemen, edisi ke enam*, Jakarta, PT.Prentice Hall of Inida.

