



PENGARUH PEMBINAAN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan PT. Madiuni Elpiji Madiun Jawa Timur)

SKRIPSI

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

Oleh:

ALDI FATHURROHKIM

NPM. 21601081142



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pembinaan, kompetensi serta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun. Jenis dari penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan variabel pembinaan, kompetensi dan pelatihan sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja karyawan adalah variabel terikatnya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi yang ada pada PT. Madiuni Elpiji Madiun kurang dari 100 responden dan diperoleh sampel sejumlah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pembinaan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun. Dengan hasil uji parsial variabel pembinaan (X1) tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun dan variabel pelatihan (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun.

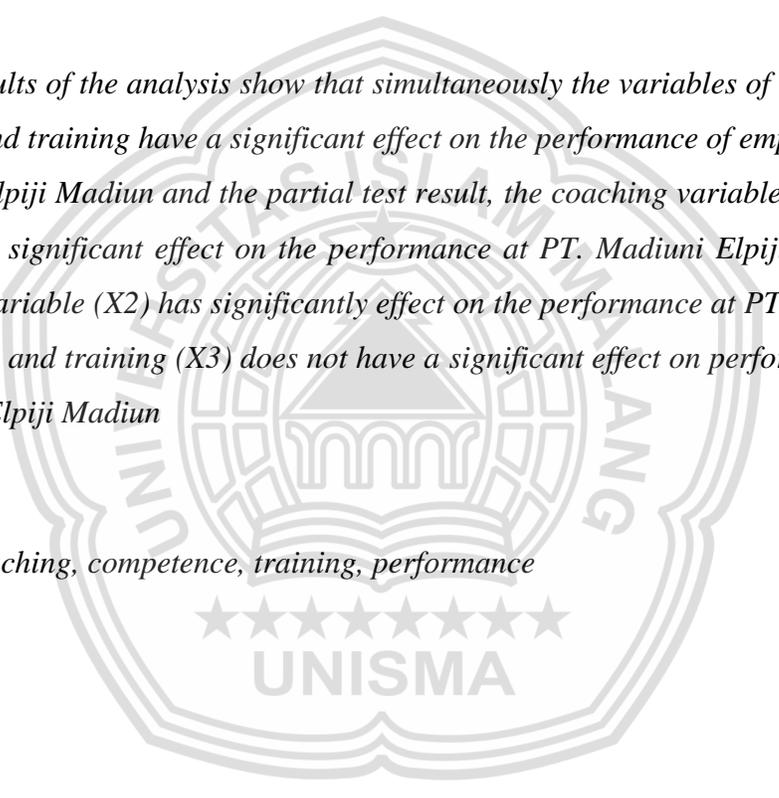
Kata kunci : pembinaan, kompetensi, pelatihan, kinerja

ABSTRAK

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of, coaching, competence and training on employee performance at PT. Madiuni Elpiji Madiun. The type of research uses descriptive quantitative by using the variables of coaching, competence and training as independent variables, and employee performance variables are the dependent variable. The sampling technique used was saturated sampling technique, because the population was less than 100 respondents and obtained a sample of 41 respondents. The data collection method used a questionnaire.

The results of the analysis show that simultaneously the variables of coaching, competence and training have a significant effect on the performance of employees of PT Madiuni Elpiji Madiun and the partial test result, the coaching variable (X1) not to contributed significant effect on the performance at PT. Madiuni Elpiji Madiun, Competence variable (X2) has significantly effect on the performance at PT. Madiuni Elpiji Madiun, and training (X3) does not have a significant effect on performance at PT. Madiuni Elpiji Madiun

Keyword : coaching, competence, training, performance





University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki target serta tujuan yang ingin dicapai tiap tahunnya. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka tiap-tiap perusahaan harus memiliki sumberdaya yang memadai termasuk yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan sesuai dengan hasil penelitian dari Husaini (2017) dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia adalah yang sangat penting dan paling menentukan/berpengaruh pada upaya dan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Perusahaan yang akan sukses dalam mencapai tujuan adalah perusahaan yang mengerti mengenai bagaimana pentingnya strategi pengembangan SDM dan langkah upaya apa saja yang akan ditempuh.

Menurut Budiman et al (2016) “kekuatan perusahaan untuk tetap bertahan adalah dengan meningkatkan perkembangan ekonomi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyaknya pesaing baru dalam sebuah bisnis karena adanya kemudahan dan kemajuan teknologi. Perusahaan yang mampu berkompetisi wajib memiliki manajemen yang efektif demi dapat meningkatkan kinerja pada kayawannya. Sumber daya manusia adalah faktor penunjang keberhasilan perusahaan, bukan hanya ditentukan berdasarkan keunggulan teknologinya, pengelolaan keuangannya, sarana dan prasarana yang ada. Hal terpenting dalam agenda bisnis ialah pengelolaan sumberdaya manusia”. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualiatas, terampil dan juga

terlatih. Namun bukan hanya hal tersebut saja namun perusahaan juga harus mampu mengembangkan dan mengolah sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja yang telah dicapai karyawannya telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran pemimpin atau manajemen sumber daya manusia yang ada untuk melakukan pembinaan pada suatu perusahaan sangatlah penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan yang menyangkut pada komunikasi perencanaan, koordinasi, dan juga pengawasan.

Pembinaan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan hasil yang baik serta maksimal sesuai dengan usaha yang telah direncanakan. Menurut Widjaja (2000:14) pembinaan adalah proses atau pengembangan yang disertai dengan usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan mengembangkan. Kegiatan pembinaan sendiri menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang maksimal. Hubungan dari seorang karyawan dan pimpinan bukan hanya sebatas keterikatan hubungan kerja saja namun juga secara manusiawi. Oleh karena itu pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin atau manajemen SDM dalam suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi juga sebagai bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan.

Selain pentingnya pembinaan pada karyawan, kompetensi yang ada pada diri karyawan ikut andil dalam tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Standart

Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) pada Sektor Bidang Jasa Administrasi Perkantoran (2007) yang mana menjelaskan bahwa kompetensi kemampuan kerja pada diri individu meliputi beberapa aspek seperti keilmuan atau pengetahuan, sikap professional kerja serta keterampilan kerja yang sesuai dengan ketentuan atau standart pada tempat kerjanya.

Pengetahuan seorang pekerja/karyawan turut ikut andil dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam tiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup dalam pelaksanaan tugas yang diberikan cenderung akan lebih meningkatkan efisiensi perusahaan namun bagi karyawan yang memiliki kompetensi yang kurang atau belum cukup dalam pengetahuan pada pekerjaannya akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu, bahan juga tenaga yang akan berakibat pada pemborosan dan mempertinggi biaya produksi dan memperlambat pencapaian atau tujuan program dari perusahaan/organisasi.

Menurut Nuriana Thoha (2011:23) “kompetensi kemampuan yang ada pada diri individu yang telah ditetapkan oleh suatu pekerjaan di dalam sebuah organisasi yang mana kompetensi yang dimiliki tersebut mampu membawa kepada pencapaian atau hasil yang diharapkan”. Nyatanya kompetensi yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan disuatu organisasi atau perusahaan baik *skill* maupun *knowledge* cenderung lebih terlihat dipermukaan yang menjadi suatu karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dan kompetensi cenderung dapat terus ditingkatkan dan dikembangkan misal dengan diadakannya program-program pelatihan.

Program pelatihan pada dasarnya berefek pada kedua unsur yakni bagi perusahaan dan karyawan yang ada didalamnya. Agar suatu perusahaan dapat dikatakan maju dan dapat bersaing dengan kompetitornya maka dibutuhkan adanya regenerasi dan

perusahaan dituntut mampu dalam melihat apakah terdapat penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawannya telah sesuai dengan ketentuan dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang akan menjadi dampak adanya pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja pada karyawannya. Menurut Nawawi (2003: 112) pelatihan kerja merupakan proses membantuk karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan guna menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya..

Pelatihan dan juga pengembangan bukanlah istilah yang asing bagi dunia kerja, dan dalam era industry 4,0 dewasa ini dimana perusahaan harus dituntut cerdas dalam menentukan pelatihan apa yang semestinya harus dilaksanakan guna menunjang perkembangan teknologi industrinya juga mampu menyiapkan dan menjawab tantangan di masa depan agar tidak tertinggal dengan perusahaan-perusahaan lain yang berjalan sama dibidangnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian baru sehingga diharapkan karyawan akan semakin terampil dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan dapat membuat karyawannya lebih percaya diri dan dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan berakibat pada meningkatnya produktivas kerja.

PT. Madiuni Elpiji Madiun adalah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang gas, melalui pendirian SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) yang bekerjasama dengan LPG dan Gas Produk PT.Pertamina (persero) sejak tahun 2008 untuk pengisian LPG 3 kg. Bertempat di desa Sidorejo Kec. Saradan, Kabupaten Madiun Jawa Timur.

PT. Madiuni Elpiji selalu peduli dengan performa kinerja karyawan yang ada pada perusahaannya sehingga dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya PT. Madiuni elpiji memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga dapat menambah kompetensi bagi karyawannya. Banyak dari pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah PT. Madiuni Elpiji lakukan di antaranya yakni *Training Induction*, *Training Basic Supervisor Skill*, *Training Technical Skill*, Sosialisasi Kebijakan HSE K3LH (*Health, Safety and Environment*, dan Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup) dan masih banyak lagi. Tentunya dengan diadakan pelatihan dan pembinaan kompetensi dari perusahaan untuk karyawan diharapkan dapat membawa dampak mutualisme antara perusahaan dengan karyawan dan semakin meningkatnya hasil kinerja bagi karyawan-karyawannya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun menunjukkan bahwa terdapat kurangnya komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan dikarenakan terdapat 4 perusahaan dengan naungan PT yang sama di wilayah Jawa Timur diantaranya di Kabupaten Madiun, Kota Madiun, Magetan dan Kota Mojokerto. Pengawasan dan koordinasi dipegang oleh satu kepala HRD dan diteruskan kepada kepala supervisor di pabrik-pabrik setempat, selain itu karyawan-karyawan yang ada disana akan *stuck* pada posisi tertentu karena tidak adanya sistem promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan-karyawannya sehingga pelatihan yang diberikan perusahaan hanya akan berdampak pada penambahan kompetensi (*skill* dan juga *knowledge*) pada karyawan yang ada di perusahaan tersebut namun tidak berdampak pada kehidupan karirnya.

Berdasarkan permasalahan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pembinaan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah pembinaan, kompetensi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji .
2. Apakah pembinaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pembinaan, kompetensi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji .
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji .
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji .
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji .

1.3.2 Manfaat Penelitian

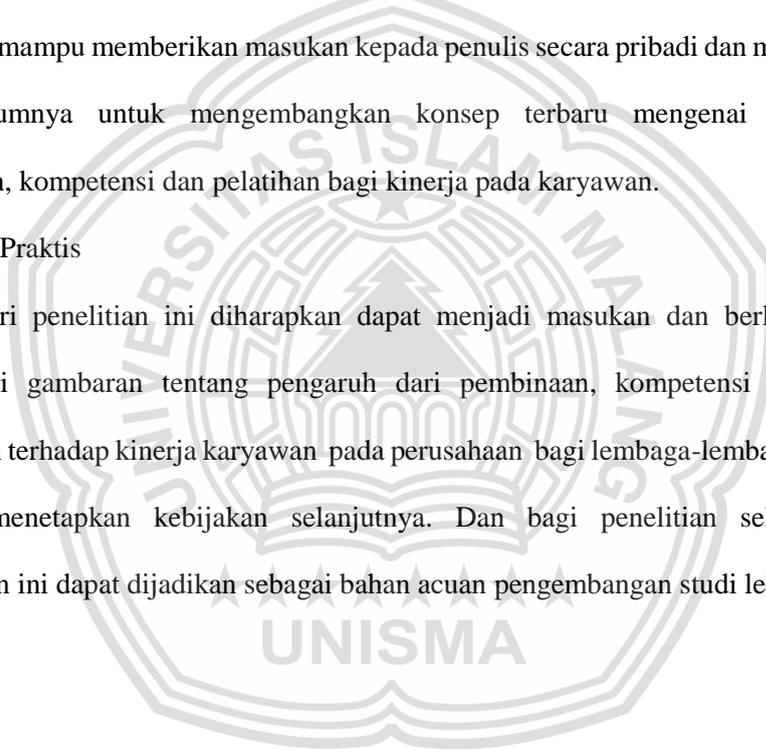
Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Dapat memperluas pengetahuan dalam bidang keilmuan dan juga pengembangan studi ilmiah bagi penulis dan juga pembaca mengenai studi pengaruh pembinaan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada penulis secara pribadi dan mahasiswa pada umumnya untuk mengembangkan konsep terbaru mengenai pengaruh pembinaan, kompetensi dan pelatihan bagi kinerja pada karyawan.

b) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan berkontribusi mengenai gambaran tentang pengaruh dari pembinaan, kompetensi dan juga pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bagi lembaga-lembaga terkait dalam menetapkan kebijakan selanjutnya. Dan bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan pengembangan studi lebih lanjut.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis di bab sebelumnya mengenai pengaruh pembinaan, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini pembinaan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel pembinaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.
4. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada variabel-variabel dari penelitian yang hanya terdapat tiga variabel yang digunakan yakni variabel pembinaan, kompetensi dan juga pelatihan, sedangkan masih terdapat banyak lagi faktor-faktor/variabel lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Misalnya seperti variabel motivasi, pengalamana kerja, lingkungan kerja, *reward* (penghargaan), tunjangan/gaji karyawan, usia, jenjang pendidikan dan masih banyak lagi. Selain pada variabel, dikarenakan adanya pandemic covid-19 yang terjadi sepanjang tahun 2020 hingga tahun 2021 membuat penelitian ini sedikit terhambat, pengambilan data hanya dapat dilakukan melalui media *online* (google form) dan wawancara hanya dapat dilakukan melalui online dengan media *whatsaap*.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti laksanakan maka terdapat beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Oleh karena kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun, maka dari pihak perusahaan perlu diperhatikan kembali dan meningkatkan lagi mengenai kompetensi dari karyawannya dan lebih memperhatikan kebutuhan dari karyawan-karyawannya yang dapat menambah *soft skill* dan *hard skill* dengan memberikan pelatihan, serta lebih mendisiplinkan para karyawannya dengan melakukan pembinaan langsung antara atasan dengan karyawannya guna meningkatkan motivasi agar karyawan termotivasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan meningkatkan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menyempurnakan variabel dari penelitian ini. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh pembinaan, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang masih belum diungkap seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja, misalnya seperti komitmen, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Dengan mengetahui besar pengaruh dari faktor-faktor sumber daya manusia tersebut terhadap kinerja maka dapat berpengaruh pada perusahaan yakni perusahaan dapat lebih fokus dalam perbaikan yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto.2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Artana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Volume 2, Nomor 1, Bali.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Budiman, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. Jurnal EMBA Vol.4.
- Djaman Satori. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro”. Hal 110.



- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hidayat. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Jurnal Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Husnan, dkk. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Juliansyah. 2011. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Kencana
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi III, PT BPFE,

Yogyakarta. Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku*

Organisasi: Manajemen SumberDaya Manusia dan Organisasi.

Jakarta: Salemba Empat.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Salemba empat.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moh. Uzer Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang.

Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta.

Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.

Priyono, Achmad A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

Probosemi,K. 2011. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan Pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bogor*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institit Pertanian Bogor: tidak diterbitkan.



Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7.
Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Robbin, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar. Skripsi pada Universitas Hasanuddin

Makasar : tidak diterbitkan

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT reflika.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Siagian, Sondang .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.



Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabet.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusi*

(*Praktik Penelitian*). Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Triton P. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Wibowo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Surya Alami Pamekasan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang.

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.