

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG HARAPAN DESA
DI KECAMATAN MELIAU KABUPATEN SANGGAU**

Agustini Dwi Utari

Email: agustinidwiutari@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Sumber daya manusia dapat dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan kualitas pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode dalam mengumpulkan data. Berserta sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 responden pada PT Bintang Harapan desa di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ini adalah *sampling jenuh*. Pembahasan menggunakan uji adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterosketastisitas, analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t. *Software spss versi 22* yang digunakan untuk menguji penelitian. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kualitas pelatihan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan kinerja karyawan pada PT Bintang harapan Desa di kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Kualitas Pelatihan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perseroan Terbatas (PT) Bintang Harapan Desa merupakan sebuah pabrik dan perusahaan yang bergerak pada sektor pengolahan buah kelapa sawit yang di hasilkan oleh karyawan dan nantinya akan dikelola kembali menjadi minyak goreng. sebuah perkebunan kelapa sawit ini dapat menghasilkan keuntungan yang sangat besar sehingga banyak lahan dan hutan yang di jadikan sebagai perkebun kelapa sawit.

Bagian yang digunakan oleh perusahaan PT Bintang Harapan Desa ini ialah bagian buah sawit yang masih mentah dikelola menjadi minyak goreng dan di pasarkan untuk dikonsumsi oleh masyarakat. Sedangkan sisa pengolahan dari kelapa sawit tersebut nantinya akan dijadikan campuran makanan ternak dan dijadikan kompos.

Dalam menjalankan sebuah usaha ini hal utama yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan PT Bintang Harapan Desa ini ialah memerlukan tenaga kerja yang handal memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang sangat memuaskan sesuai dengan bidang kerja dan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing karyawan yang bekerja di PT Bintang Harapan Desa.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya untuk dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. (Lianto, 2019).

Untuk dapat mengetahui apakah kinerja karyawan semakin menurun atau malah semakin meningkat perusahaan PT Bintang Harapan Desa dapat melakukan dengan cara memberi dorongan dan semangat kerja kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya. dengan adanya kepuasan kerja setiap karyawan yang bekerja akan semakin semangat karena mereka merasa puas akan hasil kerja yang sudah mereka peroleh dengan tingkat kemampuan masing-masing karyawan.

Sedangkan kualitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional pelatihan dalam suatu waktu yang untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi (2016) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Natua Hotel, Kuta Bali" kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Natua Hotel, Kuta Bali.

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Sulaefi (2016) "pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan" pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana kebijakan kepuasan kerja dan kualitas pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bintang Harapan Desa di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Harapan Desa di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau".

KAJIAN TEORITIS

Menurut Suwanto dalam Widodo (2001: 187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multivariate (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Siagian dalam Widodo (2006: 295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2005: 117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Larson dalam Sinambela (2018:169) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Gomes (2003:178) kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kinicki dalam Widodo (2001: 225) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Teman sekerja (*workers*)
Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*)
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Hamalik dalam Widodo (2007: 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan untuk memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Selain itu menurut Panggabean dalam Widodo (2002: 51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:176) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Mangkuprawira (2003:134) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2018:169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Menurut Sagala dalam Sinambela (2018:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat itu.

Menurut Lubis dan Hermanto, Edison (2018: 145: 146) mengatakan bahwa pelatihan yang baik harus memiliki dimensi yang jelas diantaranya adalah:

1. Terencana. Tujuannya agar peserta pelatihan dapat mempersiapkan diri dan waktu yang baik.
2. Terarah. Tujuannya agar pelatihan yang dibuat sesuai kebutuhan, misalnya, untuk mengatasi kesenjangan yang ada seperti kompetensi, atau untuk mempersiapkan karyawan pada posisi baru.
3. Evaluasi. Tujuannya untuk melihat sejauh mana efektivitas dari hasil pelatihan yang pernah dilakukan.
4. Berkelanjutan. Tujuannya agar kompetensi yang ada tetap terjaga dan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara dalam Bintoro (2002 : 22).

Menurut Supriyono dalam Bintoro (2010 : 281) mengemukakan bahwa : “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans dalam Bintoro (2005: 165).

Menurut Fahmi dalam Bintoro (2010: 20) defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Terdapa enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins, 2006 : 260) dalam Bintoro :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waku yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud memainkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

Penelitian terdahulu menjadi pedoman atau acuan penulis dalam melakukan penelitian ini. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama, namun perusahaannya yang berbeda. Penulis ingin mencoba apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Harapan Desa. Penulis menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

H₁: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja dan kualitas pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt Bintang Harapan Desa di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau yang berjumlah sebanyak 39 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Sedangkan analisis data dilakukan secara validitas dan reliabilitas, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan skala likert dan perhitungan menggunakan program *statistical package for the social sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan valid, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian lebih lanjut.

TABEL 1
PT BINTANG HARAPAN DESA DI KECAMATAN MELIAU
KABUPATEN SANGGAU
UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
Kepuasan Kerja	X1.1	0,593	0,3160	Valid
	X1.2	0,594	0,3160	Valid
	X1.3	0,549	0,3160	Valid
	X1.4	0,484	0,3160	Valid
	X1.5	0,621	0,3160	Valid
	X1.6	0,769	0,3160	Valid
	X1.7	0,617	0,3160	Valid
	X1.8	0,516	0,3160	Valid
	X1.9	0,531	0,3160	Valid
	X1.10	0,670	0,3160	Valid
	X1.11	0,732	0,3160	Valid
	X1.12	0,713	0,3160	Valid
Kualitas Pelatihan	X2.1	0, 603	0,3160	Valid
	X2.2	0, 607	0,3160	Valid
	X2.3	0, 530	0,3160	Valid
	X2.4	0, 536	0,3160	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel	Validitas
	X2.5	0,635	0,3160	Valid
	X2.6	0,732	0,3160	Valid
	X2.7	0,621	0,3160	Valid
	X2.8	0,565	0,3160	Valid
	X2.9	0,593	0,3160	Valid
	Y1.1	0,571	0,3160	Valid
	Y1.2	0,551	0,3160	Valid
	Y1.3	0,662	0,3160	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.4	0,447	0,3160	Valid
	Y1.5	0,474	0,3160	Valid
	Y1.6	0,504	0,3160	Valid
	Y1.7	0,513	0,3160	Valid
	Y1.8	0,484	0,3160	Valid
	Y1.9	0,599	0,3160	Valid
	Y1.10	0,573	0,3160	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
PT BINTANG HARAPAN DESA DI KECAMATAN MELIAU
KABUPATEN SANGGAU
UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,854	Reliabel
2	Kualitas pelatihan	0,783	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,721	Realiabel

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Hasil perhitungan Tabel 2 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,854. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk kualitas pelatihan sebesar 0,783 nilai *Cronbach's Alpha* untuk kinerja karyawan adalah 0,721. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
PT BINTANG HARAPAN DESA DI KECAMATAN MELIAU
KABUPATEN SANGGAU
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,136	4,073		,279	,782
KEPUASAN_KERJA	,590	,058	,807	10,154	,000
KUALITAS_PELATIHAN	,282	,081	,276	3,477	,001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada PT Bintang Harapan Desa di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau sebagai berikut:

$$Y = + 1,136 + 0,590 X_1 + 0,282 X_2 +$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien regresi variabel memiliki nilai sebesar 0,590

Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien regresi variabel kualitas pelatihan memiliki nilai sebesar 0,282

Artinya variabel kualitas pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
PT BINTANG HARAPAN DESA DI KECAMATAN MELIAU
KABUPATEN SANGGAU
UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,929	2	164,465	62,043	,000 ^b
	Residual	95,430	36	2,651		
	Total	424,359	38			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut perhitungan uji F terdapat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan sudah fit. Sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka kesimpulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut uji t (parsial) pada Tabel 3.43 sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan Tabel 4 nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja 0,807 > 0,05, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikan untuk variabel kualitas pelatihan sebesar 0,276 > 0,05, sehingga kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan kualitas pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat membuat karyawan selalu merasa puas dan nyaman pada saat melakukan pekerjaannya, baik karyawan yang bekerja dilapangan maupun didalam ruangan karena lingkungan yang nyaman dan aman serta pelatihan yang diberikan sangat teratur dan tepat pada waktunya membuat karyawan dapat mengikutinya dapat merasa puas dan sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Harapan Desa di Kecamatan Meliau Kabupaten sanggau.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk tidak terlalu memfokuskan kinerja dari aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya supaya menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai salah satu kesatuan yang utuh dikarenakan uji F secara simultan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada uji T secara parsial variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel kepuasan kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup sebuah penelitian dan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Edison, Emron., Bambang Hermanto, dan Yuniar Lubis. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offest, 2003.

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2001.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- Sulaefi. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5. No. 1, 2017. Pp. 8-21.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Wahyudi, Ni Komang Sari, dan I Gede Adnyana Sudibya. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016. Pp. 870-890.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

