

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

**Juwita Ayu Delimafia**

Email: ayudelima123@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dari semua karyawan Hotel Borneo di Pontianak. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi

### PENDAHULUAN

Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dapat membuat seseorang sadar untuk menaati peraturan yang berlaku. Disiplin juga sangat memengaruhi pertumbuhan perusahaan karena sikap disiplin karyawan dapat membantu proses kelancaran perusahaan. Disiplin yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Katiandagho, Mandey, dan Mananeke (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, kemampuan tersebut belum tentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dari itu dilakukannya pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dusauw, Lengkong, dan Sendow (2016) menyatakan bahwa bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja dan pelatihan, komitmen organisasi juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya komitmen, karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen juga dapat memertahankan karyawan untuk lebih lama bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar, Musadieg dan Mukzam (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Borneo Pontianak yang merupakan salah satu hotel berbintang yang berada di kota Pontianak. Hotel ini berlokasi di Jalan Merdeka Barat No. 428. Hotel Borneo didirikan oleh PT. Borneo Resort dan mulai beroperasi pada tanggal 15 Juli 2011.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang telah bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rasa senang hati. Disiplin dapat mencerminkan sikap atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka dari itu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal maka dibutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik.

Sutrisno (2012: 96): “Disiplin kerja adalah sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”. Sinambela (2018: 334) juga mengemukakan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Agar kinerja karyawan bisa semakin tertib diperlukannya tujuan dari perusahaan untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan sehingga dalam proses kerja karyawan dapat menerapkan sikap disiplin yang benar. Berikut ini Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 139) mengemukakan tujuan dari disiplin kerja yaitu:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 138) mengemukakan empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja:

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antar rekan kerja dan pemimpin.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah program kerja yang ada di dalam perusahaan untuk membantu karyawan agar bisa memiliki keterampilan pada saat bekerja. Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat membantu pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu pelatihan juga dapat membuat karyawan memahami setiap tanggung jawab atas pekerjaan mereka, sehingga dengan adanya pelatihan dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016: 44) pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Sinambela (2018: 170) adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas dapat menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Setiap karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja harus mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang bisa berubah akibat dari perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Mangkunegara (2016: 44) mengemukakan bahwa ada lima komponen pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran  
Pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (trainers)  
Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi pelatihan  
Materi dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- d. Peserta pelatihan  
Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan menurut Simamora (2016: 328):

- a. Reaksi, bagaimana perasaan partisipan terhadap program.
- b. Pembelajaran, pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperoleh sebagai hasil pelatihan.
- c. Perilaku, perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat pelatihan.
- d. Hasil, dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaiannya pada tujuan organisasional.

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki sikap loyal dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang baik dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Priansa (2016: 234) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan memaui pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015: 454-456):

- a. Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai, kompetensi yang dimiliki, mempunyai motivasi untuk bergabung dalam organisasi dan pengalaman.
- b. Faktor internal organisasi seperti ganjaran, pimpinan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.
- c. Faktor eksternal organisasi yaitu makhluk hidup yang memiliki kebutuhan-kebutuhan guna untuk bertahan hidup. Kebutuhan akan terus bertambah jika

dipengaruhi oleh bertambahnya usia, anggota keluarga, tuntutan baru yang diakibatkan oleh lingkungan sekitar, produk baru yang menarik dan kemajuan teknologi.

Ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Priansa (2016: 239-242):

- a. Komitmen Afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar maka akan menghadapi resiko kerugian.
- b. Komitmen Normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas.
- c. Komitmen Kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Atau komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk meningkatkan bisnis perusahaan, hal ini merupakan bentuk dari kinerja. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan yang dihasilkan buruk maka akan menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2018: 188): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kasmir (2017: 182) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dari kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Mangkunegara (2016: 67) mengemukakan bahwa terdapat faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berikut ini terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 74):

- a. Kualitas, berkaitan dengan kerapian dan ketelitian dari hasil hasil kerja yang diperoleh.
- b. Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam bekerja yang mempengaruhi jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Handal, seorang yang dapat diandalkan berarti mampu dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
- d. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Hotel Borneo di Pontianak. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yang mana sampel berjumlah 60 orang yang merupakan seluruh karyawan Hotel Borneo di Pontianak.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji validitas</b>	
X1: Disiplin Kerja X <sub>1.1</sub> : 0,656; X <sub>1.2</sub> : 0,804; X <sub>1.3</sub> : 0,620 ; X <sub>1.4</sub> : 0,552; X <sub>1.5</sub> : 0,766; X <sub>1.6</sub> : 0,534; X <sub>1.7</sub> : 0,573; X <sub>1.8</sub> : 0,456	Valid
X2: Pelatihan X <sub>2.1</sub> : 0,884; X <sub>2.2</sub> : 0,885; X <sub>2.3</sub> : 0,855; X <sub>2.4</sub> : 0,922; X <sub>2.5</sub> : 0,931; X <sub>2.6</sub> : 0,907; X <sub>2.7</sub> : 0,882; X <sub>2.8</sub> : 0,883; X <sub>2.9</sub> : 0,628	Valid
X3: Komitmen Organisasi X <sub>3.1</sub> : 0,591; X <sub>3.2</sub> : 0,681; X <sub>3.3</sub> : 0,706 ; X <sub>3.4</sub> : 0,698; X <sub>3.5</sub> : 0,708; X <sub>3.6</sub> : 0,633	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y <sub>1.1</sub> : 0,799; Y <sub>1.2</sub> : 0,786; X <sub>1.3</sub> : 0,872 ; Y <sub>1.4</sub> : 0,897; Y <sub>1.5</sub> : 0,892; Y <sub>1.6</sub> : 0,853; Y <sub>1.7</sub> : 0,747; Y <sub>1.8</sub> : 0,756	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>	
X1: Disiplin Kerja = 0,792	

Keterangan	Hasil
X2: Pelatihan = 0,756 X3: Komitmen Organisasi = 0,792 Y: Kinerja Karyawan = 0,766	Reliable
<b>Uji Normalitas</b>	
One Sample Komogorov-Smirnov Monte Carlo Sig. (2-tailed): 0,200 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
X1: Disiplin Kerja = 0,789 X2: Pelatihan = 0,780 X3: Komitmen Organisasi = 0,197 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>Deviation from Linearity</i> pada variabel bebas > 0,05, sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat	Terdapat hubungan linear
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance = X <sub>1</sub> = 0,927; X <sub>2</sub> = 0,972; X <sub>3</sub> = 0,903 Nilai VIF = X <sub>1</sub> = 1,079; X <sub>2</sub> = 1,029; X <sub>3</sub> = 1,108 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
X <sub>1</sub> = 0,441; X <sub>2</sub> = 0,666; X <sub>3</sub> = 0,683 Konklusi: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan ketiga variabel > 0,05.	Tidak terjadi heterokedastisitas
<b>Uji Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
Y = 0,361 X <sub>1</sub> + 0,275 X <sub>2</sub> + 0,292 Konklusi: kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 0,361 atau 36,10% dipengaruhi oleh variabel pelatihan sebesar 0,275 atau 27,50% dan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi sebesar 0,292 atau 29,20%	0,361 0,275 0,292
<b>Uji t</b>	
X <sub>1</sub> = 3,320; X <sub>2</sub> = 2,591; X <sub>3</sub> = 2,647 Sig (2-tailed): X <sub>1</sub> = 0,002; X <sub>2</sub> = 0,012; X <sub>3</sub> = 0,011 Konklusi: diperoleh t <sub>tabel</sub> sebesar 2,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel karena t <sub>hitung</sub> lebih besar dari t <sub>tabel</sub> dan nilai signifikansi < 0,05.	3,320 2,591 2,647
<b>Uji F</b>	
Sig= 0,000 Konklusi: hasil nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.	0,000
<b>Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b>	
R square= 0,385 Konklusi: disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,50 persen sedangkan 61,50 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,000 0,385

### Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada uji F dapat diketahui bahwa disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak dapat diterima. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga berdampak pada semakin giatnya karyawan dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan, maka hasil kerja karyawan menjadi optimal dan menurunkan tingkat *turnover*.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Hal ini disebabkan oleh tanggung jawab dari karyawan terhadap perusahaan dengan cara bertanggungjawab menyelesaikan tugas di kantor.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada uji t dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Hal ini disebabkan oleh tanggung jawab dari karyawan semakin terampil dalam bekerja pada Hotel Borneo di Pontianak.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada uji t dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Hal ini disebabkan oleh bertahan di perusahaan ini merupakan kewajiban bagi karyawan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
3. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran:

1. Pihak hotel sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karyawan pada tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai standar kerja yang baik.
2. Pihak hotel sebaiknya banyak memberikan pelatihan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Pihak hotel memberikan reward kepada karyawan sebagai bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas variabel penelitian di luar variabel disiplin kerja, pelatihan dan komitmen organisasi

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, A., Musadieg, M.A., & Mukzam, M.D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Dusauw, A.C., Lengkong, V.P.K., & Sendow, G.M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 551-510.
- Edison, M., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Katiandagho, C., Mandey, S.L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah Suluttengo area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3) ,1592-1602.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Supomo, R. Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.