

DETERMINASI FAKTOR KRUSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR KEUANGAN

Franky

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
e-mail/korespondensi: franky@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find the right method to improve the performance of employees in the financial sector by conducting some influence analysis as follows: 1) level of education on performance; 2) motivation on performance; 3) discipline on performance; and 4) training on employee performance in the financial sector. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities, to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. The level of education is something that is sustainable since someone is in the family environment. Formal education begins when a person enters elementary school through college. Motivation is the driving force that causes a member of the organization to be willing and willing to mobilize abilities in the form of expertise or skills, energy, and time to carry out various activities for which they are responsible and carry out their obligations, in the context of achieving predetermined organizational goals and objectives. Meanwhile, discipline is an attitude and behavior of a person at work that shows obedience, obedience, loyalty and order to company regulations and applicable social norms. The research method used is causal associative with a quantitative approach with a total sample of 50 people. The research instrument used a questionnaire and data from the literature. Data analysis techniques using the SPSS application. The results of the study are as follows: 1) the variable level of education has a partial and simultaneous effect on employee performance; 2) motivational variables partially and simultaneously affect employee performance; 3) disciplinary variables partially and simultaneously influence employee performance; and 4) the training variable has a partial and simultaneous effect on the performance of employees in the financial sector.

Keywords: education, discipline, motivation, performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan metode yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sector keuangan dengan melakukan beberapa analisis pengaruh sebagai berikut: 1) tingkat pendidikan terhadap kinerja; 2) motivasi terhadap kinerja; 3) disiplin terhadap kinerja; dan 4) pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban pada peraturan

perusahaan dan norma-normal sosial yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan data dari kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) variable tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan; 2) variable motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan; 3) variable disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan; dan 4) variable pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan.

Kata Kunci: disiplin, motivasi, kinerja, Pendidikan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis kini semakin menglobal, persainganpun semakin tajam, kondisi semacam ini menjadi acuan sebuah organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan mutu usahanya agar tujuan organisasi yang telah dirancang dapat tercapai karena hanya perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitaslah yang dapat bertahan dan bersaing dalam pasar global. Dalam konteks ini kualitas merupakan faktor fundamental yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya, karena hanya perusahaan yang menghasilkan produk bermutu prima yang memiliki kesesuaian dengan konsumen yang dapat memenangkan persaingan.

Sektor keuangan yang diteliti adalah bank swasta yang berfokus pada pengembangan usaha mikro dan UKM. Bank berkantor pusat di Gedung Sampoerna Strategic Square, Jakarta dan memiliki jaringan kantor sebanyak 22 kantor cabang di 17 kota besar di Indonesia. Bank telah dilengkapi dengan berbagai layanan perbankan seperti ATM yang bekerjasama dengan jaringan PRIMA dan BERSAMA, Internet Banking,

Phone Banking serta layanan Call Center di nomor telpon 1 500 035. Disamping itu, Bank ini juga terus bersinergi dengan Unit Usaha Binaan yaitu Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati (Sahabat UKM). Jaringan kantor Sahabat UKM telah tersebar di 27 provinsi di seluruh Indonesia. Dengan dua grup besar pemegang saham, yakni Grup Sampoerna Strategic melalui PT Sampoerna Investama (78,48%) dan Grup Alfa melalui PT Cakrawala Mulia Prima (17,44%). Sebesar 3,11% dan 0,97% kepemilikan dipegang oleh Abakus (Asia Pacific) Pte. Ltd dan Bapak Ekadharmajanto Kasih. Komitmen para Pemegang Saham tidak hanya dalam bentuk pembiayaan dan permodalan, tetapi juga brand value, knowledge dan skill. Grup Sampoerna dengan pengalaman bisnis terbaik dengan cakupan nasional dan global, dipadukan dengan kemampuan dan keunggulan bisnis nasional yang telah ditekuni, serta jaringan yang luas yang dimiliki oleh Grup Alfa melalui perusahaan ritelnya. Saat ini tergolong cukup baik jika dilihat dari laba nya yang naik 154% sepanjang 2020 maka dari itu perusahaan harus

terus berkembang serta berkontribusi secara signifikan pada sector internet banking, mikro dan UKM.

Jika dilihat kondisi dilapangan sector keuangan tersebut saat ini memiliki kinerja karyawan yang kurang baik karena, kinerja karyawan dirasa tidak merata diseluruh divisi perusahaan. Dalam dunia perbankan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar kualitas produk, kualitas pelayanan dan lain lainnya tidak kalah saing. Kinerja karyawan yang professional dapat memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Jika dilihat dari kondisi dilapangan banyak sekali karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang dilakukannya. Tingkat Pendidikan juga menjadi faktor penting dalam suatu perusahaan karena menjadi dasar ilmu dalam melaksanakan pekerjaan karyawan. Tingkat pendidikan perlu lebih diperhatikan karena banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan juga ilmu terapan yang dimilikinya.

Dari segi motivasi karyawan dilapangan masih dinilai kurang dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum terpacu untuk melakukan gebrakan yang dapat meningkatkan inovasi yang ada di perusahaan. Motivasi menjadi hal penting karena sebagai Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin terlihat masih banyak karyawan yang tidak bekerja secara efektif dan juga kedisiplinan dalam target waktu kerja sehingga pekerjaan orang menjadi terhambat oleh karyawan tersebut. Disiplin menjadi alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku

Pelatihan yang dilakukan Bank Sahabat Sampoerna sudah sering dilakukan tetapi belum berkaitan langsung untuk meningkatkan skill sesuai dengan pekerjaannya. Padahal pelatihan merupakan cara sebuah perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mahastuti (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sopar (2015) menunjukkan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel motivasi karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel pelatihan, kepuasan kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Kevin (2021) tingkat pendidikan tidak berpengaruh

dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan data dari kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pembahasan ini bertujuan untuk melihat secara masing-masing dan secara bersamaan oleh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variable tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan dengan nilai prob. $0.006 < 0.05$ dan nilai *sig. F* sebesar $0.000 < 0.05$. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Tingkat

pendidikan penting untuk produktivitas kerja, karena tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal-hal baru. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyit (2020) dimana tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variable motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan dengan nilai prob. $0.000 < 0.05$ dan nilai *sig. F* sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan relevansi dengan teori yang dicetuskan oleh Abraham Maslow, secara garis besar beranggapan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka. Seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan mereka, Abraham Maslow membagi kebutuhan tersebut dibagi dalam lima

tingkatan dengan urutannya masing-masing. Adanya tingkatan kebutuhan tersebut mengharuskan individu memenuhi kebutuhan mereka mulai dari tingkatan terdasar. Sehingga melalui pandangan dan penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi bagi seorang individu sangat penting dalam mendorong tujuan-tujuan dalam hidupnya dan mereka bias mendapatkan melalui pekerjaannya dalam suatu organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen jika dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Dalam menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa Anda pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Cermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Pengaruh

motivasi pada kinerja karyawan dapat mendorong terjadinya hal berikut.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variable disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan dengan nilai prob. $0.012 < 0.05$ dan nilai *sig. F* sebesar $0.000 < 0.05$. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. organisasi yang baik harus berupaya mematuhi peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, dengan demikian bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja dipengaruhi beberapa hal seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang di berlakukan organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan memprcepat tujuan perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dimana disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan prosedur disiplin yang telah ditetapkan perusahaan menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variable pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada sector keuangan dengan nilai prob. $0.006 < 0.05$ dan nilai *sig. F* sebesar $0.000 < 0.05$. Menurut Rivai (2019:240) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2018) dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan melaksanakan pelatihan tersebut, para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan karyawan baru maupun karyawan lama dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para

karyawan bisa terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disintesis beberapa hal sebagai berikut. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bank XYZ. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bank XYZ. Motivasi bagi seorang individu sangat penting dalam mendorong tujuan-tujuan dalam hidupnya dan mereka bias mendapatkan melalui pekerjaannya dalam suatu organisasi. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bank XYZ. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bank XYZ. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan melaksanakan pelatihan tersebut, para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan

keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat*. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMA, 5(1).
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). *A Field Study of the Relationship between the Organizational Feedback Environment And Performance*. Personnel Psychology, 42 (2), 343-358.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Blanchard, K. H., Zigarmi, D., & Nelson, R. B. (1993). *Situational Leadership after 25 years: A retrospective*. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 21-36.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Burhan Nurgiyantoro, dkk. (2000). *Statistika Terapan untuk Ilmu – Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Djordan, K. (2021). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Raden Fatah repository*.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.

- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan Desain Penelitian Kualitatif*. UMS: Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 16-25.
- Indriani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 471-484.
- Juliana, J., Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Kuncoro, Mudarajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga.
- Mahastuti, W., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karawan Bagian Bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 161-170.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5 (3).
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE – Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (peng. bers.); Sadeli, Jimmy (penterj.); Hie, Bayu Prawira (penterj. bers.). (2011). *Manajemen sumber daya manusia buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9 (2).
- Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25 (1).
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. *Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE)*.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1), 1-16.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2019). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada statistik non parametrik*.
- Siagian, Sondang P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).

- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekon Dan Bisnis*, 8 (4) 11 2-12.
- Tahir, Neelam. 2014. The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Vol. 4, No. 4.
- Umar Tirtarahardja & S.L. La Sulo. (2010). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.