



PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA CABANG BENGKONG

Yannik Ariyati¹⁾, Parisman Samosir²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

E-mail : yannik_ariyati@yahoo.co.id¹⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

E-mail: parissamosir@yahoo.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang, baik secara partial maupun simultan.

Dengan populasi sebanyak 60 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja $0.602 > \alpha 0.05$. sedangkan pelatihan kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan signifikansi $0.033 < \alpha 0.05$, begitu juga dengan disiplin kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai $0.003 < \alpha 0.05$. Kemudian Uji f secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen dengan dependen $8,543 > F$ table $2,77$ sig $0,000^b$ artinya bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja yang positif yang terjadi di lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu.

Kata kunci : *Kepeimpinan, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pada era modern ini dunia bisnis di Indonesia mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat sehingga berdampak pada terbentuknya lapangan pekerjaan yang beragam di berbagai perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk menunjang keberhasilan dan kesuksesan yang menjadi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu perguruan tinggi dituntut untuk mencetak lulusan dalam bidang ekonomi yang tidak hanya menguasai kemampuan dibidang akademik tetapi juga harus mempunyai keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) dalam berkarir. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya dari jurusan manajemen sumber daya manusia.

Disamping pertumbuhan ekonomi, dunia otomotif juga turut berkembang khususnya dikota Batam, PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor dan otomotif yang dipercaya oleh ASTRA

HONDA MOTOR. Sebagai salah satu dealer di wilayah Kepri, PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu memiliki visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dalam meningkatkan penjualan serta memuaskan pelanggan.

Seiring dengan berjalannya perusahaan sampai dengan saat ini, terdapat beberapa kendala sehingga PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu masih belum mencapai standar penjualan yang diharapkan oleh perusahaan, adapn beberapa kendala dari hasil wawancara yang dihimpun dari pihak manajemen ialah masih belum maksimalnya kinerja karyawan, dan sering ditemui tidak dijalankannya standar operasional DOS (*Dealer Operational Standart*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik pelatihan kerja yang telah diberikan bahkan kedisiplinan kerja dari karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu.

Demi kemajuan dan keberhasilan visi dan misi perusahaan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu, hal penting yang menjadi perhatian adalah kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan



yang baik sangatlah diharapkan oleh manajemen. Semakin tinggi totalitas kerja karyawan, maka produktifitas perusahaan akan meningkat sehingga akan membawa perusahaan maju dan berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi umumnya dipengaruhi oleh faktor pemimpinya, yaitu bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam membawa anggota, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga lingkungan kerja menjadi menyenangkan.

Selain kepemimpinan, pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga untuk menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan mampu menggali potensi yang dimiliki dan dapat meningkatkan produktifitas dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu disiplin kerja. Tanpa adanya pribadi yang disiplin dari para karyawan perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga sikap disiplin sangat dibutuhkan dalam karyawan untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara cabang Bengkulu.

PEMBAHASAN

Menurut Indriyo Gito Sudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012 : 34) kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (Sunyoto, 2012 : 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upa;ya untuk mempengaruhi tingkah laku ini

bertujuan mencapai tujuan pererongan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Menurut Mariot Tua Efendi H (2002) dalam buku DR. Drs. H. M. Yani, SH. MM. (2012;82) mengungkapkan latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam dt meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara afektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis – jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain :

- a. Pelatihan dalam bekerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan diluar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*) Simulasi kerja (*job simulation*)

Menurut Leteiner dalam Sutrisno (2012 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan



dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegar (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*).
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Defenisi Operasional Variabel

Secara teoritis, defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Defenisi operasional yang akan dijelaskan adalah Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Variabel Independen (X)

1. Kepemimpinan (X1)

Adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan

kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien

2. Pelatihan kerja (X2)

Pelatihan kerja adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaan. Menurut Dimas Widya Narso (2015), hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Variabel Dependen

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep penilaian kerja yang digunakan Diskominfo mengukur kualitas kerja dari ketepatan waktu penyampain laporan harian sedangkan kuantitas kerja diukur dengan melihat pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan. Sejalan dengan berkembangnya penelitian mengenai kinerja.

Data Penelitian dan Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 13 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, 9 pernyataan untuk X3, dan 9 pernyataan untuk variabel Y, Dimana yang menjadi variabel X1 adalah kepemimpinan, variabel X2 adalah pelatihan kerja, variabel X3 adalah disiplin kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket disebarkan kepada 60 orang karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dan dari masing-masing variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran dari semua variabel yang diteliti valid (sah). Dengan nilai koefisien korelasi yang positif dan besar dari r tabel = 0,2542. Berdasarkan uji reliabilitas :

Hasil tersebut pada tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep dalam penelitian ini reliabel. Hasil Uji F (Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan kerja, Disiplin kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.806	3	1.269	8.543	.000 ^b
Residual	8.316	56	.148		
Total	12.121	59			

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independent secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung = 8.543 > f table 2,77 dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0,000^b (Sig.0,000< α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu.

PEMBAHASAN

Selanjutnya dari hasil penelitian melalui pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada seluruh karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu diketahui bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan sudah cukup baik dan mayoritas menjawab setuju, dan kepemimpinan diperusahaan tersebut tidak berpengaruh negatif pada kinerja yang ada, hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dan rata-rata

responden menjawab setuju namun masih ada juga responden yang menjawab tidak setuju serta kurang setuju, dengan demikian secara keseluruhan kepemimpinan yang terdapat di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu sudah baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang terjadi di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu termasuk kategori yang masih relatif baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dimana rata-rata responden yang menjawab kurang setuju namun masih ada yang menjawab setuju, meski demikian mayoritas responden menjawab kurang setuju. Diharapkan untuk masa yang akan datang pelatihan kerja yang ada di tempat kerja tetap dipertahankan dan semakin diperbaiki, supaya kinerja karyawan semakin baik.

Untuk variabel disiplin kerja, diketahui rata-rata responden atau karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkulu menjawab kurang setuju tentang indikator-indikator disiplin kerja, walaupun masih ada yang menjawab setuju, artinya

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,716	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,605	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	Reliabel

disiplin kerja setiap karyawan harus lebih ditingkatkan agar menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan baiknya rutin mengontrol dan memperhatikan setiap kinerja karyawannya, pekerjaan yang diberikan juga harus sesuai dengan jabatan atau posisi pelatihan yang diberikan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target yang sudah ditetapkan.

Untuk variabel kinerja karyawan rata-rata responden menjawab setuju dimana diantara pernyataan-pernyataan diberikan menjawab setuju, sisanya terjawab dengan kurang setuju tentang indikator (kuantitas / jumlah hasil kerja, kualitas/ mutu hasil kerja, ketepatan waktu) artinya karyawan didalam bekerja sudah memiliki kemampuan dan kenyamanan didalam meningkatkan hasil kerjanya dengan didukung oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,062 berarti kepemimpinan yang dirasakan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong masih tergolong baik. Terlihat dari kepemimpinan (X1) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,602 lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
2. Terdapat pengaruh variabel X2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,278 berarti pelatihan kerja yang dirasakan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,033 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Terdapat pengaruh variabel X3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,386 berarti disiplin kerja yang dirasakan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

4. Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,560 sedangkan nilai R square adalah 0,314 atau 31,4 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 31,4 % variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$, pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang terdapat dilingkungan kerja PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong tidak berpengaruh signifikan, artinya kepemimpinan yang ada sudah tergolong baik terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan yang ada. Namun pada hasil penelitian ini terdapat



perlunya ditingkatkan kembali akan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan agar kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dapat menjadi lebih baik lagi. Hal ini dibuktikan dalam penelitian di PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dimana pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dan pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja didalam lingkungan kerja PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong, artinya disiplin kerja yang ada harus diperbaiki dan diubah supaya kinerja karyawan semakin baik.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dengan nilai signifikansi $0.602 > 0.05$
2. Pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dengan nilai signifikansi $0.033 < 0.05$
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$
4. Kepemimpinan, Pelatihan kerja, Disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian kepemimpinan yang terjadi sejauh ini sudah baik dan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong.
2. Pelatihan Kerja pada karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong sudah kurang baik, terbukti dari hasil penelitian pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, diharapkan untuk masa yang akan datang, pelatihan kerjanya semakin baik agar kinerjanya semakin meningkat.
3. Disiplin Kerja pada karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong juga tergolong kurang baik, terbukti dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diharapkan disiplin kerja yang ada pada karyawan agar ditingkatkan.

Pada penelitian ini jumlah sampel sudah memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita Dewi, Tiara. 2015., *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi SMA Se- Kota Malang”*, (Online), ISSN: 2337-4721 Vol.3.No.1 (2015) 12-23 (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article>) diakses pada 10 Januari 2018
- Ardiansyah. 2013. *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Pelayanan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rapak dalam Kecamatan Loa Jananllir Kota Samarinda”*. Dalam e-Journal Ilmu Pemerintah. Volume I, No 3,



- hal. 901-902. Samarinda: Universitas Mulawarman. (Online)
- Dwipayana, M.A . 2013. *“Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar”*. Fakultas Ekonomi. (Online)
- Hendriawan, 2014. *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Dwimitra Multi Guna Sejahtera di Kab/Kota Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara”*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 2358-2366 (Online)
- Kaswan. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Meta, Nandha. 2013. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang”*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro Semarang. (Online)
- Putri Kusuma, Mia. 2016., *“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Cabang Semarang Selatan”*, (URL: <http://dinus.ac.id>) diakses pada 03 Desember 2018. (Online)
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, “Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia”* . Yogyakarta: CAPS
- Triasmoko, Denny. 2015., *“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian pada Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri”*, Jurnal Administrasi Bisnis: (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>) diakses pada 29 November 2018. (Online)
- Rudhaliawan, V.M. 2013. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang*. Malang: Jurnal Academia. (Online)
- Yakub, Suardi (dkk). 2014. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)”*. Tesis. Program Studi Sistem Informasi. STMIK Triguna Dharma Medan. (Online)
- Yani, H.M. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Hal 81-102, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. ISBN 978-602-8856-90-4.