

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMITMEN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT
LAYANAN PELANGGAN KECAMATAN ASEMBAGUS KABUPATEN
SITUBONDO**

Maulidatul Amaliatus Soleha
maulidatul681@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

This research aims (1) to determine the partial influence of work training variables, commitment variables and work discipline variables on employee performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit, Asembagus District, Situbondo Regency (2) To determine the effect of job training variables, commitment variables and work discipline variables simultaneously on employee performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit, Asembagus District, Situbondo Regency (3) To determine the influence of job training variables, commitment variables and work discipline variables which have a dominant influence on PT employee performance. PLN (Persero) Customer Service Unit, Asembagus District, Situbondo Regency. The method used is quantitative. The research result is a multiple linear regression equation $Y = 2.025 + 0.332 + 0.341 + 0.352 + e$. partially Job Training has a significant positive effect with a tcount value greater than ttable $2.270 > 2.042$ or sig $\alpha 0.031 < 0.05$, Commitment shows a tcount value greater than ttable $2.333 > 2.042$ or sig $\alpha 0.027 < 0.05$, Work Discipline shows a value tcount is greater than ttable $2.436 > 2.042$ or sig $\alpha 0.021 < 0.05$ Recruitment, Job Training and Position Promotion simultaneously influence the Performance of Civil Servants at the Bondowoso Regency Revenue Agency which is acceptable with a calculated F value of 6.157, a value greater than F table namely 2.92 or F count $6.157 > F$ table 2.92. The Work Discipline variable has the most dominant influence on Employee Performance with a value of 2.436.

Keywords : Job training, Commitment, Work discipline, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber – sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa

ditunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing – masing anggota organisasi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil karya atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Bohlarander (2012:4) bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja".

Penelitian ini mengambil PT. PLN (Persero) untuk wilayah Asembagus Situbondo ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. PT. PLN ini memiliki tanggungjawab besar dalam mengelola listrik di wilayah Asembagus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat PT. PLN Asembagus memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 karyawan lapangan. Hasil survei peneliti melalui observasi awal penelitiandan berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan supervisor mengenai Pelatihan yaitu minimnya pelatihan yang diadakan setiap organisasi atau perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan rendah. Dengan kinerja karyawan hal itu akan

berdampak mengenai komitmen karyawannya itu masih ada beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun juga tentang disiplin kerja yaitu masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam masalah kehadiran seperti datang tidak tepat waktu, sehingga banyak karyawan telat dan itu akan berdampak terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kecamatan situbondo**".

2. TINJAUAN PUSTAKA

LandasanTeori

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82) "Pelatihan adalah merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya".

Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator dari Pelatihan menurut Mangkunegara (2009:47) yaitu:

- 1) Materi.
- 2) Tujuan.
- 3) Sasaran.

Komitmen

Menurut Zurnali (2013:43) mengemukakan bahwa "Komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan

dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai pada organisasi”.

Indikator Komitmen

Indikator Komitmen karyawan indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (2015:165), yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2013:86) mengatakan “Disiplin karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”

Indikator Disiplin Kerja

- 1) Ketepatan Waktu.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2016) “Kinerja adalah sesuatu yang dicapai”. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:161) “Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugasnya dalam organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah

sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2021. Tempat penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Kecamatan Asembagus

Populasi dan Sampel

1. Menurut Arikunto (2011:173) “populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PLN Kecamatan Asembagus yang berjumlah 34 Karyawan lapangan.

2. Menurut Sugiyono (2017:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar *representatif* (mewakili)”. Pengertian sampel jenuh menurut Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability sampling* dengan cara total sampling atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 34 Karyawan lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

1. **Observasi (Tehnik Pengamatan)**

Sugiyono (2017:145) mengemukakan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses proses pengamatan dan ingatan.

2. Tehnik Wawancara

Sugiyono (2017:137) “wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil”.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) “metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Tabel 2
Skala Likert

Skala Likert	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku – buku, literatur, jurnal – jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian

terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

5. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2013:274) “Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data hal – hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya”. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa data – data dari PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kabupaten asembagus untuk memudahkan peneliti memperoleh informasi yang diperlukan selama proses peneliti berlangsung

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2017:125) bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan Program Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Menurut Sugiyono (2012:225) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi *product moment*

x : Skor total dari setiap item

y : Skor/nilai dari setiap item
n : Jumlah sampel

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Instrumen yang reabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan *Cronbach Alpha*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. “Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel” (Ghozali, 2016:42).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas
r : Korelasi antar item
k : Jumlah item

Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk

jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:160).

b. Uji Multikolinearitas

menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

menurut Ghozali (2016:134) “uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan asebagus. Menurut Sugiyono (2017:192) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Pelatihan Kerja
 X_2 : Komitmen
 X_3 : Disiplin Kerja
a : Konstanta
 b_1 - b_3 : Koefisien regresi
e : Toleransi ketidakaktifan

Uji t (t Test)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis

yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak (Sugiyono, 2017:184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai uji t

r : Nilai efisiensi korelasi

n : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$, artinya secara parsial variabel – variabel bebas (Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H_a : $b_i \neq 0$, artinya secara parsial variabel – variabel bebas (Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Uji F (F Test)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama – sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2017:192) adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya variabel – variabel bebas (Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel – variabel bebas (Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

b. Dasar pengambilan keputusan Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai Sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai Sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Mencari F tabel: $df_1 = K - 1$
 $df_2 = n - K$

Dimana: df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Uji Dominan

Menurut Sugiyono (2017:68) “dalam penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh

terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya”.

Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2016:19) “Koefisien Determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) 1 (satu)”. Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. . Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi.

RSS = Residual *Sum of Squares*.

TSS = Total *Sum of Squares*.

Dimana apabila :

$R^2 = 0$, artinya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, lemah.

$R^2 = 1$, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

Tabel 3
Tinggi rendahnya koefisien
determinasi

Pernyataan	Keterangan
0,00 - 0,199	Pengaruh rendah sekali
0,20 - 0,399	Pengaruh rendah tapi pasti
0,40 - 0,599	Pengaruh cukup berarti
0,60 - 0,799	Pengaruh tinggi atau kuat
0,80 - 1,000	Pengaruh tinggi sekali

Sumber: Riduwan (2017:62)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah PT. PLN (Persero) Kecamatan Asembagus

PT. PLN (Persero) Kecamatan Asembagus merupakan instansi pemerintah Situbondo yang ruang lingkup kegiatannya bergerak dalam bidang pelayanan Listrik yakni penyedia pelayanan dalam bidang pelayanan masyarakat yang terletak di Jl. Situbondo – Banyuwangi, Trigonco Asembagus yang berlokasi dekat PG Asembagus, Bank BRI, dan letaknya yang strategis yang dekat dengan jalan raya. Setiap warga negara memiliki kebutuhan dan hak – hak sipil untuk memperoleh pelayanan umum baik berupa barang maupun jasa. Dalam Undang–undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah diamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negaranya. Oleh sebab itu, efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik bagi warga negara.

Dalam pelayanan publik atau pelayanan umum, setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pelayanan yang berkualitas. Hal ini dikaitkanpula dengan kehidupan masyarakat yang semakin modern, struktur sosial dan lingkungan yang lebih kompleks, serta mobilitas yang sangat tinggi seperti saat ini. Idealnya kondisi tersebut harus diikuti dengan perkembangan kinerja penyedia layanan Publik yang berkualitas terkait dengan pemenuhan kewajiban oleh Negara, tidak terkecuali dalam hal ketersediaan listrik. Listrik

merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Listrik digunakan masyarakat khususnya sektor privat seperti rumah tangga sampai dengan industri. Listrik mendukung terselenggaranya berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya seperti komunikasi, penerangan, dan transportasi. Kebutuhan listrik selalu meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini berbanding lurus dengan adanya peningkatan dan perkembangan, baik dari jumlah penduduk maupun teknologi. Pemerintah sebagai penyedia layanan publik harus memenuhi tuntutan tersebut.

Sebagai jalan keluar, pemerintah menunjuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai pelaksana dalam penyediaan kebutuhan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 19 Tahun 2013, maksud dan tujuan BUMN adalah menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada umumnya. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 19 Tahun 2013 tersebut, BUMN berfungsi sebagai penyedia barang atau jasa publik sekaligus sebagai penyumbang penerimaan negara. Adapun PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Kecamatan Asembagus ditunjuk oleh negara sebagai BUMN yang menyelenggarakan usaha

memenuhi kebutuhan listrik bagi masyarakat Situbondo khususnya daerah Asembagus, baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan.

Akan tetapi, harus disadari bahwa pemenuhan kebutuhan publik atas listrik tidak mutlak menjadi tanggung jawab PT. PLN (Persero). Pemerintah memiliki tanggung jawab juga di dalamnya. Pemerintah bertindak sebagai pembuat kebijakan (policy maker) yang menjadi dasar aturan dalam penyelenggaraan listrik oleh PT. PLN (Persero). Kebijakan tersebut antara lain berupa perundang-undangan, yaitu Undang-Undang No. 30 Tahun 2009 tentang Ketenaga listrikan. Tingkat kualitas kinerja karyawan terhadap pelayanan yang diberikan oleh PT. PLN Asembagus kepada masyarakat belum memenuhi tingkat pelayanan secara menyeluruh. Oleh karena itu para karyawan PT. PLN Asembagus harus mampu dalam memberikan pelayanan listrik dengan fasilitas yang memadai, sehingga profesionalisme yang tinggi dari karyawan PT. PLN (Persero) Kecamatan Asembagus dapat memberikan kepuasan bagi masyarakatnya.

Visi dan Misi Badan Pendapatan Kabupaten Bondowoso

1) Visi

Visi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo, yaitu: Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang, Unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2) Misi

- a) Menjalankan Bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham;
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas pendorong kegiatan ekonomi;
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi;
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan;

dimana: df : degree of freedom
 n : jumlah sampel
 $df : 34-2 = 32$ Jadi r tabel 0,3388

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja
(X_1)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,924	0,3388	Valid
2	$X_{1.2}$	0,967	0,3388	Valid
3	$X_{1.3}$	0,939	0,3388	Valid

Sumber: Lampiran 9, 2021

Analisa Hasil Penelitian
Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, kuesioner dalam penelitian ini pun harus diuji validitasnya, apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2016:121) adalah sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b) Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- c) r tabel diperoleh dari $df = n - 2$

dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha : 5\%$

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Komitmen
(X_2)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,979	0,3388	Valid
2	$X_{2.2}$	0,968	0,3388	Valid
3	$X_{2.3}$	0,989	0,3388	Valid

Sumber: Lampiran 9, 2021

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
(X_3)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	$X_{3.1}$	0,876	0,3388	Valid
2	$X_{3.2}$	0,768	0,3388	Valid
3	$X_{3.3}$	0,812	0,3388	Valid
4	$X_{3.4}$	0,728	0,3388	Valid

Sumber: Lampiran 9, 2021

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

N o.	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Y ₁	0,825	0,3388	Valid
2	Y ₂	0,795	0,3388	Valid
3	Y ₃	0,871	0,3388	Valid
4	Y ₄	0,851	0,3388	Valid
5	Y ₅	0,905	0,3388	Valid

Sumber: Lampiran 9, 2021

Uji Reliabilitas

Tabel 13
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Nilai Cut Off	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,968	0,60	Reliabel
Komitmen (X ₂)	0,979	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6, 2021

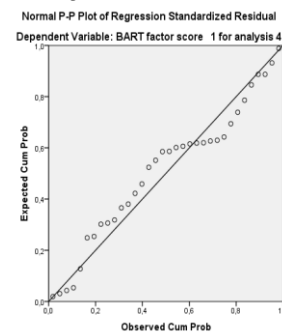
Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada Tabel 13 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur

untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 6
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas grafik *normal plot* terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

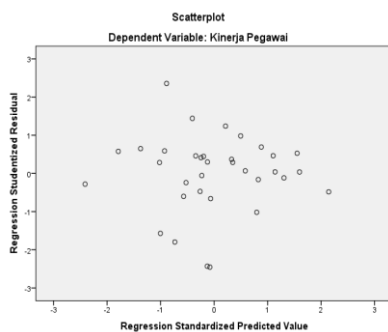
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN KERJA	,963	1,038
	KOMITMEN	,967	1,034
	DISIPLIN KERJA	,987	1,013

Sumber: Lampiran 8,2019

melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel. Data diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai *Tolerance* $0,963 > 0,10$ dan nilai VIF $1,038 < 10$, variabel Komitmen memiliki nilai *Tolerance* $0,967 > 0,10$ dan nilai VIF $1,034 < 10$ dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Tolerance* $0,987 > 0,10$ dan nilai VIF $1,013 < 10$. Dari penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas pada masing – masing variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 7
Hasil Uji
Heteroskedastisitas



Grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas, bawah samping kanan dan samping kiri angka nol pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 17
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi
Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,025E-16	,142		,000	1,000
PELATIHAN KERJA	,332	,146	,332	2,270	,031
KOMITMEN	,341	,146	,341	2,333	,027
DISIPLIN KERJA	,352	,145	,352	2,436	,021

Sumber: Lampiran 7, 2021

2,205Y = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus sebesar 2,025, jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan.

$0,332X_1$ = Besarnya koefisien variabel Pelatihan Kerja yang berarti setiap peningkatan variabel Rekrutmen sebesar 1%, maka Kinerja Kayawan meningkat 0,332 dengan asumsi variabel lain (Komitmen dan Disiplin Kerja) konstan.

$0,341X_2$ = Besarnya koefisien variabel Komitmen yang berarti setiap peningkatan variabel Komitmen sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,341 dengan asumsi variabel lain (Pelatihan Kerja dan disiplin Kerja) konstan.

$0,352X_3$ = Besarnya koefisien variabel Disiplin Kerja yang berarti setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan meningkat 0,352 dengan asumsi variabel lain (Pelatihan Kerja dan Komitmen) konstan.

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model

persamaan. Standart error sebesar 0,142 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 *for windows* 7 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,142.

Hasil dari Regresi Linier Berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pelatihan Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel Disiplin Kerja sebesar 0,352.

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan) terhadap variable Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 *for Windows* 7 maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

a) Pelatihan kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerjasebesar 2,270. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,042, maka $t_{hitung} 2,270 > t_{tabel} 2,042$. Hal ini berarti variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,031 < 0,05$ artinya variabel

Pelatihan Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus.

b) Komitmen (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen ini sebesar 2,333. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,042, maka $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 2,042$. Hal ini berarti variabel harga mempunyai pengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ artinya variabel Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus.

c) Disiplin Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja ini sebesar 2,436. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,042, maka $t_{hitung} 2,436 > t_{tabel} 2,042$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerjajidak mempunyai pengaruh. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus.

Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit

layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus.

Berdasarkan tabel 19 diatas pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $6,157 > 2,92$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyebutkan bahwa Pelatihan kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerjaberpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT, PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus dapat diterima.

UJI DOMINAN

Pengujian hipotesis variabel bebas (Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan PT, PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Kesimpulan yang bisa diambil dari tabel 20 diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 2,270, Komitmen (X_2) sebesar 2,333, dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,436, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Disiplin Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,436 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 21 diatas hasil dari analisis pengaruh Pelatihan kerja(X_1), Komitmen (X_2) dan Disiplin Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,681, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja) Mempunyai kontribusi sebesar 68,10% terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan tingkat ketetapan nya cukup, dan sisanya sebesar 31,90% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y), hal itu ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 2,025E-16 + 0,332X_1 + 0,341X_2 + 0,352X_3 + e$

Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji t

Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Pelatihan Kerjasebesar 2,270, sedangkan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmensebesar 2,333

sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,042 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap variable Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,436 sedangkan nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,042 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.

2) Hasil Uji F

Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,157 sedangkan nilai pada F_{tabel} sebesar 2,92, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel Pelataihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN Kecamatan Asembagus. Berdasarkan data tersebut maka hipotesi penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawandapat diterima.

3) Hasil Uji Dominan

Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel Pelatihan Kerja(X_1) sebesar 2,270, Komitmen (X_2) sebesar 2,333PPdan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,436, maka kesimpulannya adalah nilai dari

variabel Disiplin Kerja lebih besar dari kedua variabel independen (Pelatihan Kerja Dan Komitmen) yang lain yaitu sebesar 2,436. Maka demikian, hipotesis penelitian (H_3) menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawandapat diterima.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,681 dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja) mempunyai kontribusi sebesar 68,10% terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 31,90% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda mengenai analisis faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit layanan Pelanggan Kecamatan Asemabagus Kabupaten Situbondo sebagai berikut:

Dari hasil penelitian ini didapat

:

$$Y = 2,025E-16 + 0,332X_1 + 0,341X_2 + 0,352X_3 + e$$

Hasil dari Regresi Linier Berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

- b. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya variabel Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan nilai pengujian secara bersama – sama (*simultan*) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya variabel Pelatihan Kerja (X_1), Komitmen (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- d. Berdasarkan uji dominan nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari kedua variabel independen (Pelatihan Kerja dan Komitmen) sebesar 2,436 dengan demikian hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel

Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

- e. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,681, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja) Mempunyai kontribusi sebesar 68,10% terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 31,90% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut:

- a. Perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami lebih dalam bagaimana pengaruh simultan dan parsial dari variabel pelatihan kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini bisa melibatkan metode analisis yang lebih kompleks atau teknik statistik yang lebih canggih.
- b. Gunakan temuan dari penelitian ini untuk

mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Ini bisa melibatkan pengembangan program pelatihan yang lebih terarah, kebijakan penghargaan dan pengakuan, atau strategi untuk meningkatkan disiplin kerja.

- c. Lakukan studi komparatif antara unit layanan pelanggan PT. PLN (Persero) di wilayah lain untuk memahami perbedaan dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Renika Cipta.
- A Wulandari. dan DT Alamanda. 2012. Pengaruh Pelatihan dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan manajemen Review Ekuitas*, Vol 1 No 1 2012.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bohlarander. 2012. *Human Resource Management*. 15th ed. South Western: Cengage Learning.
- Deni, Muhammad. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang". Tidak diterbitkan. Skripsi. Ngawi: Universitas Soerjo Ngawi.
- Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariate dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EvIEWS®8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno. 2015. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Vol1. No1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. H. 2012. *menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indah, H.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- KBBI. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. (Online) Available at: [Diakses 21 Juni 2016].
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyat. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Alfabeta.
- Mowday, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naim M, 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk". E-jurnal Simki-Economic Vol. 02 No. 01 ISSN : 2599-0748.
- Pack dan Soetjipto. 2015. *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras.
- Rendi Mamahit. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Penanggulangan

- Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Manado. Volume (1) : 936 – 945.
- Riduwan. 2017. *Penilaian Autentik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksar.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksar. Jakarta.
- Simamora. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Singodimedjo. 2013. *Disiplin Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 2013. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Steers dan Porter. 2014. *Development of School-Livel Environment Questionare*. Jurnal of Educational Administration (21):21-39
- Steers. 2012. *Efektifitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Steers et al. *Analisis data untuk riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widarjono, A. 2016. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yuan Duana Putra. 2013. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Proteksi Tanaman dan

Perkebunan (Bpt-Bun) Di
Salatiga. Volume (1) : 23 – 24.

Yuniarsih dan Suwatno. 2011.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zurnali. 2013. *Analisis Data untuk
Riset Manajemen dan Bisnis*.
Medan :USU Press.