

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA CV ZULFA TAILOR SURABAYA

Nindy Arafah
nindyarafh@gmail.com
Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human natural resources is the most important element of company, since its role is the subject of policy implementer and operational activity, in order to have maximum working achievement. The research aimed to find out the effect of training, compensation, and working discipline on the working achievement of CV Zulfa Tailor Surabaya. The research was quantitative. While, the sampling collection technique used nonprobability sampling in which there were 75 respondent. Moreover, the population was all employess of CV Zulfa Tailor Surabaya. In addition, the data analiysis technique used multiple linier regression, proper test model, and hypothesis test with SPSS version 22. The research result concluded training had positive and significant effect on the working achievement. It meant, the higher training level of employees, the higher working achievement of employees would have. On the other hand, compensation had positive but insigniuficant effect on working achievement. In other words, the higher compensation did not affect on the working achievement of employees. In additiob, working discipline had positive and significant effect on working achievement. It meant, the higher working discipline of employees, the higher working achievement of CV Zulfa Tailor would be gained.

keywords: *training, compensation, working discipline, and working achievement*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap pretasi kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Zulfa Tailor Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode linear berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja karena semakin tinggi tingkat pelatihan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja karena semakin tinggi diberikan kompensasi maka tidak berdampak terhadap prestasi kerja. Displin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja makan akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja CV Zulfa Tailor.

kata kunci: pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsure terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa berhasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. Selain unsur terpenting sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah

memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta Waktu Hasibuan (2017:94). Prestasi kerja merupakan suatu usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Prestasi kerja sebagai usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu fungsi dari manajemen SDM yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia. Prestasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun antara lain, tidak berjalannya program pelatihan karyawan yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Saat ini baik pemerintah maupun swasta dalam rangka mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan suatu program pelatihan yang dibutuhkan bagi karyawan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya Widodo (2015:82). Pelatihan harusnya sering dilakukan oleh para manajer sebagai upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan standart kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Cara selanjutnya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan masih sesuai dengan kondisi saat ini. Menurut Hasibuan (2017:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Salah satu indikator kompensasi adalah produktivitas kerja karyawan dimana apabila produktivitas kerja baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

Kedisiplinan karyawan merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena karyawan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin karyawan akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik Starawaji (2009). Berbeda halnya dengan kompensasi yang menunjukkan semakin lama bekerja maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi karena prestasi kerja, namun untuk kedisiplinan berbanding terbalik artinya semakin lama karyawan bekerja maka ada pontensi mengalami naik dan turun sikap disiplin dan hal tersebut akan mengganggu prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV Zulfa Tailor Surabaya yang bergerak di bidang Tailor, telah berdiri sejak tahun 1992 di Jalan Embong Malang 32A Surabaya. Tailor cenderung eksklusif. Produk yang dihasilkan Tailor bukan kaos dan pakaian santai lainnya, melainkan pakaian formal dan semiformal. CV Zulfa Tailor Surabaya perlu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena selain mesin yang terlibat dalam kegiatan operasional, manusia juga merupakan unsur yang penting dalam kegiatan operasional atau dalam kegiatan usaha. CV Zulfa Tailor Surabaya memiliki kewajiban untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cekatan, cerdas, dan berpandangan ke depan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya? (2) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya? (3) Apakah Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya? Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya (2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya (3) Untuk mengetahui pengaruh Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat yang canggih dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan dalam proses pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia. Unsur MSDM adalah Manusia (Tenaga Kerja) pada dasarnya dibedakan menjadi a) Pengusaha, setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. b) Karyawan, penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa kerjasama mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan terbagi dua: Karyawan operasional dan Karyawan manajerial. c) Pemimpin atau Manajer Pimpinan, seorang yang mempunyai wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah: a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requirment*. b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place*. c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. d) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan

perkembangan perusahaan pada khususnya. e) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis. f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja. g) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan. h) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. i) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017:21-25) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: Perencanaan merupakan Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengorganisasian merupakan Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Pengarahan merupakan Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengendalian merupakan Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengadaan merupakan Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengembangan merupakan Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Kompensasi merupakan Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi. Pengintegrasian merupakan Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. Pemeliharaan merupakan Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial. Pemberhentian merupakan Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerjaberakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan Sutrisno (2014:14). Hasibuan (2017:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2012:15) mengemukakan bahwa faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Lalu faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi Kasmir (2018:208-210).

Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standart. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) 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.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standart yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Hasibun (2017:193) Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menggunakan refrensi penelitian terdahulu yaitu Pertama Asriwidyayanti (2018) "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.*" Tingkat pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan pada Prestasi Kerja.

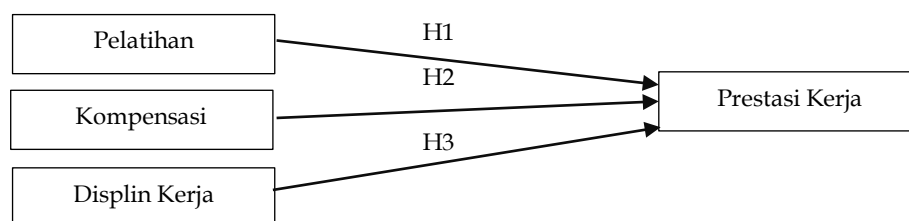
Kedua Novika (2018) "*Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agamaota Cilegon.*" Mutasi dan Pelatihan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Ketiga Triandri dan Anwar (2018) "*Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu.*" Pelatihan dan Disiplin berpengaruh Signifikan pada Prestasi Kerja.

Keempat Poluakan (2017) "*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.*" Pelatihan dan Disiplin berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kelima Kurniasari (2015) "*Pengaruh Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada pegawaipoliteknik bhakti Sukoharjo.*" Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh tidak Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2013:96) menunjukkan bahwa hipotesis merupakan bagian langkah dalam suatu penelitian, tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus dirumuskan hipotesis. Hipotesis bisa dikatakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk bersyarat. Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H1): pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV Zulfa Tailor Surabaya H2):

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV Zulfa Tailor Surabaya H₃): disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV Zulfa Tailor Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang diteliti dengan hal tersebut dapat mendapatkan data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sugiyono (2013:6) menunjukkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2013:120) menunjukkan bahwa pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk diolah kembali. Pada penelitian ini karyawan CV Zulfa Tailor Surabaya sebagai populasi, yang pada tahun 2018 berjumlah 75 karyawan. Kemudian digunakan metode Simple Sampling Random yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dalam metode pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Sugiyono (2013:122).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data didalam perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode menunjukan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan. Adapun indikator Prestasi kerja menurut Kasmir (2018:208-210) yaitu: (1) Kualitas (Mutu) (2) Kuantitas (3) Penekanan Biaya (4) Pengawasan (5) Hubungan antar karyawan.

Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Adapun indikator-indikator Pelatihan menurut Triton (2009:87) yaitu: (1) Tujuan (2) Sasaran (3) Pelatih (4) Materi Metode (5) Peserta pelatihan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Adapun indikator-indikator Kompensasi menurut Mangkunegara (2010:86) yaitu: (1) Tingkat bayaran (2) Struktur Pembayaran (3) Penentuan Bayaran Individu (4) Metode Pembayaran (5) Kontrol Pembayaran.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016:94) yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap peraturan perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013:331) menunjukkan bahwa teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisis data sehingga dapat memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif dimana analisis yang digunakan melalui suatu pengungkuran angka dengan metode statistik. Berikut yang dilakukan dalam melakukan tahapan analisis data.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini sering dipakai untuk melihat ketepatan suatu pernyataan pada masing-masing variabel yang ada didalam kuisioner ini, apakah pernyataan tersebut sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin peneliti ukur.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Pelatihan	PL1	0.585	0.2272	Valid
	PL2	0.718	0.2272	Valid
	PL3	0.693	0.2272	Valid
	PL4	0.644	0.2272	Valid
	PL5	0.727	0.2272	Valid
	PL6	0.658	0.2272	Valid
Kompensasi	KP1	0.557	0.2272	Valid
	KP2	0.732	0.2272	Valid
	KP3	0.781	0.2272	Valid
	KP4	0.803	0.2272	Valid
	KP5	0.599	0.2272	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.712	0.2272	Valid
	DK2	0.659	0.2272	Valid
	DK3	0.752	0.2272	Valid
	DK4	0.756	0.2272	Valid
Prestasi Kerja	PK1	0.734	0.2272	Valid
	PK2	0.788	0.2272	Valid
	PK3	0.791	0.2272	Valid
	PK4	0.793	0.2272	Valid
	PK5	0.773	0.2272	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 1 diatas untuk pengujian uji validitas, uji validitas ini diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, r tabel pada penelitian ini sebesar 0,227 dari data tersebut bisa dilihat bahwa ada beberapa pernyataan pada variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki hasil valid, untuk pernyataan valid artinya pernyataan yang telah disebar kepada responden bisa dipergunakan untuk mengukur sebuah variabel yang ingin diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dalam hal ini kuisioner bisa digunakan lebih dari satu kali, dengan responden yang sama. Uji ini untuk *alternative* jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, dengan nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang bisa diterima. Rtabel pada penelitian ini sebesar 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha		Keterangan
Pelatihan	PL1	0.748	> 60	Reliabel
	PL2	0.730	> 60	Reliabel
	PL3	0.733	> 60	Reliabel
	PL4	0.742	> 60	Reliabel
	PL5	0.718	> 60	Reliabel
	PL6	0.727	> 60	Reliabel
Kompensasi	KP1	0.773	> 60	Reliabel
	KP2	0.739	> 60	Reliabel
	KP3	0.716	> 60	Reliabel
	KP4	0.711	> 60	Reliabel
	KP5	0.768	> 60	Reliabel
Disiplin Kerja	DK1	0.754	> 60	Reliabel
	DK2	0.768	> 60	Reliabel
	DK3	0.741	> 60	Reliabel
	DK4	0.742	> 60	Reliabel
Prestasi Kerja	PK1	0.764	> 60	Reliabel
	PK2	0.767	> 60	Reliabel
	PK3	0.767	> 60	Reliabel
	PK4	0.764	> 60	Reliabel
	PK5	0.754	> 60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 diatas variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki hasil yang konsisten atau yang reliabel.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,481	2,265	
Pelatihan (PL)	,240	,116	,264
Kompensasi (KP)	,187	,100	,207
Disiplin Kerja (DK)	,464	,183	,332

Sumber: data primer diolah, 2019

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (PL,KP,DK) terhadap variabel dependen (PK).

Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada Tabel 3 diatas bisa dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut $PK = 3,481 + 0,240PL + 0,187KP + 0,464DK + e$

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 diatas bisa dilihat bahwa hasil dari penelitian model regresi ini menunjukkan penyebaran data (titik) dan distribusi yang normal, bisa memiliki distribusi yang normal karena data (titik) tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) menunjukkan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan tersebut ditemukan korelasi kuat antar variable independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya Multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas bisa diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 maka mencerminkan tidak ada Multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

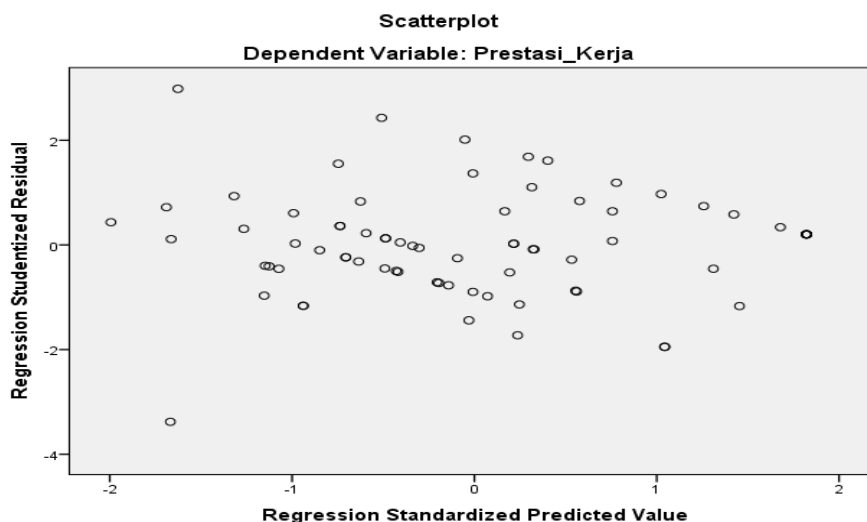
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (PL)	0,449	2,227	NonMultikolinearitas
Kompensasi (KP)	0,596	1,667	NonMultikolinearitas
Displin Kerja (DK)	0,537	1,863	NonMultikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari data Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa hasil Tolerance Value masing-masing variabel independen yaitu > 0,10 dan hasil VIF < 10, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolenaritas atau bebas multikolenaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) menunjukkan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berada disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 3
Uji Heteroskedestisitas

Dari hasil pada Gambar 3 diatas ini bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena data (titik) menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji Goodness of it (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.770	3	69.257	21.735	.000 ^b
	Residual	226.230	71	3.186		
	Total	434.000	74			

a. *Dependent Variable:* prestasi_kerja(PK)

b. *Predictors:*(Constant), displin_kerja (DK), kompensasi(KP),pelatihan(PL)

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 5 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (Uji F). Dari hasil dibawah bisa di simpulkan bahwa P - value < 0,05 = 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa uji pada model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.457	1.78503

Sumber: data primer diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa R² atau R Square mempunyai nilai sebesar 0,479 (47,9%) artinya bahwa variabel dependen prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 100% - 47,9% = 52,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model variabel pada penelitian ini.

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients

Hipotesis	Hubungan Variabel	T	Sig-value	*Sig.Kritis	Keputusan*
1	PL→	0.264	0.043	0.05	Signifikan
2	KP→	0.207	0.066	0.05	Tidak Signifikan
3	DK→	0.332	0.006	0.05	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan data Tabel 7 diatas tersebut, variabel pelatihan signifikan memiliki nilai sig signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ maka H₀ ditolak, variabel kompensasi tidak signifikan memiliki nilai sig sebesar $0,066 > 0,05$ maka H₀ diterima, dan sedangkan variabel disiplin kerja signifikan memiliki nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$ maka H₀ ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Dalam pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu variabel Pelatihan (PL) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja (PK). Uji t sebesar 0,264 dan sig $0,043 < \alpha = 0,05$ Hal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan pelatihan dalam bekerja, magang, pelatihan diluar kerja, simulasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dari HRD perusahaan. Hasil signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan jenjang pendidikannya SMP sehingga apapun kondisi atau pelatihan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini berarti pelatihan mempengaruhi prestasi kerja pengaruhnya sangat besar dan berdampak pada prestasi kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. Adanya angka Signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus pelatihan CV Zulfa Tailor Surabaya maka meningkatkan prestasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Asri Widayayanti (2018), Putri Wahyu Novika (2018) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Dalam pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu variabel Kompensasi (KP) memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja (PK). Hal

ini dapat di tunjukkan melalui uji Hipotesis yang membutuhkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan didapatkan hasil uji t sebesar 0,207 dan $sig. 0,066 > \alpha = 0,05$ adanya angka tidak signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi diberikan kompensasi terhadap prestasi kerja, maka tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. Hal ini dapat dimaknai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jumlah pekerjaan, namun bagi karyawan hal tersebut masih dirasa sangat kurang hal ini yang menyebabkan bahwa tingginya kompensasi tidak mampu memberikan dampak pada prestasi kerja karena karyawan yang memiliki kompensasi lebih banyak adalah karyawan lama sehingga hal ini yang menyebabkan tidak memiliki dampak apapun pada prestasi kerja khususnya pada karyawan dengan masa kerja masih tergolong baru. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari (2015) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dalam pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu variabel Disiplin kerja (DK) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja (PK). hal ini dapat ditunjukkan melalui uji hipotesis yang membuktikan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan didapatkan hasil uji t 0,332 dan $0,006 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan prestasi kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Urip Triandri dan Samsul Anwar 2018 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pada CV Zulfa Tailor Surabaya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Hasil pengujian pada variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Pelatihan bernilai positif (+) 0,240 Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,043 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh pada prestasi kerja.

Hasil pengujian pada variabel Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya, hal ini dibuktikan dengan nilai hitung Kompensasi bernilai positif (+) 0,187. Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,066 yang berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif kedua yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada prestasi kerja. Hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Disiplin Kerja bernilai positif (+) 0,464. Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006 yang berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh pada prestasi kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, antara lain (1) CV Zulfa Tailor Surabaya diharapkan akan tetap meningkatkan pelatihan karyawannya dengan adanya pelatihan maka karyawan akan

semakin mahir. Disamping itu pimpinan juga diharapkan lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan untuk mendapatkan masukan mengenai pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memberikan efek positif bagi karyawan (2) Diharapkan pemberian kompensasi yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan dapat lebih ditingkatkan lagi agar karyawan akan semakin terpacu kinerjanya, selain itu pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Hal ini dilakukan agar dapat lebih meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang telah diharapkan (3) CV Zulfa Tailor Surabaya diharapkan akan tetap meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya. Disamping itu pimpinan juga diharapkan lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang telah ditetapkan (4) CV Zulfa Tailor Surabaya diharapkan dalam penerimaan karyawan baru perlu ditingkatkan dengan beberapa persyaratan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriwidayanti, A. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. *Journal Katalogis*. 6 (2).
- Budi, T. 2011. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Eko, W. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011 "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gouzali, S. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniasari, N. 2015. Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*. 15 (2).
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Novika, W. P. 2018. Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Cilegon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*. 1 (2).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Lembaran Republik Indonesia 2003 Nomer 39. Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Mulia Kencana Semesta. Bandung.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pranada Media Grup. Jakarta.
- Starawaji. 2009. *Kedisiplinan Karyawan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Triton, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yogyakarta.

- Triandri, U. dan Anwar, S. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. 3 (4).
- Poluakan. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 6 (1).
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.