

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan faktor yang paling penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, yang pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan dan dapat bersaing, sumber daya manusia dituntut mengembangkan kemampuan keahliannya agar semakin berkualitas sehingga perannya dapat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mempertemukan tujuan individu dengan perusahaan, cara yang tepat dalam upaya mengembangkan pegawai dengan cara pelatihan kerja, disiplin dan motivasi.

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif Gordon, (1992) dalam Sultana et al, (2012). Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Wungu dkk, (2003) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan

secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan Anoraga, (2001). Melatih diri untuk berdisiplin berarti membawa diri untuk bekerja lebih baik lagi dan dengan meningkatnya pola kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Atiomo (2000) dalam Adomi dkk (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian, cara perusahaan meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Handoko, 2001:252)

Hasibuan (2003:219) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) dan menjadi factor yang harus diperhatikan oleh suatu instansi atau organisasi . Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai atau karyawan adalah sebuah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dessler (2008:87) kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

CV. Mitra Sarana Teknika Yogyakarta adalah salah satu perusahaan aplikator yang bergerak dalam pembuatan dan instalasi tata udara ruang operasi, clean room, perawatan , bongkar dan pasang , persewaan AC, *Misty Fan*, Genset, *Sound System* dan lain-lain. Kontraktor tersebut berfokus pada bidang tata udara dan HVAC yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Jalan Ring Road Utara No. 65 Jombor, Sinduadi, Sleman. Perusahaan tersebut juga melayani berbagai kebutuhan *equipment* tata udara, *ducting* dan

pengadaan pemasangan unit *Air Conditioner* (AC), baik AC konvensional ataupun VRV *Technology*. Mulai dari *residential*, *Comercial*, *Precission AC*, dan *tata udara Clean Room*.

Dalam kasus yang terdapat di CV. Mitra Sarana Teknika Yogyakarta, penulis sering menerima laporan telepon dari pelanggan *complain* atas pekerjaan yang masih dalam masa garansi jasa, yaitu dalam kurun waktu 1 bulan, yang dimana itu menunjukkan keterampilan kerja pegawai CV. Mitra Sarana Teknika kurang kompeten. Menurunnya keterampilan pegawai itu di barengi dengan sikap pegawai yang keluar dari aturan, seperti datang tidak tepat waktu , berpakaian yang kurang rapi, kurangnya inisiatif bekerja, membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan, sikap dan perilaku yang sering bercanda ketika bekerja, kesalahan dalam komunikasi antar pegawai, kurangnya monitoring dalam mensatu frekuensikan visi dan misi perusahaan tersebut.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan karyawan. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah karyawan untuk memperoleh lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. (*Jagore et al, 2012*)

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hetami (2008) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian bersama. Menurut Griffin & Moorhead (2013), saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Selain itu menurut penelitian Budhi & Tri (2006) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005)

Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penjabaran diatas seharusnya setiap karyawan hendaknya dalam disiplin dengan tidak membawa masalah pribadinya masing-masing, sehingga tidak berpengaruh dalam operasional perusahaan, komunikasi dalam suatu perusahaan tidak terganggu, dan pastinya akan berpengaruh ke pelayanan yang kita berikan ke konsumen. Dari latar belakang yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Mitra Sarana Teknika Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dapat dikemukakan:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pelatihan kerja, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil dari paparan latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin membuat batasan-batasan dalam penelitian ini agar tidak terlalu meluas ke bukan pokok permasalahan penelitian ini, jadi peneliti perlu membuat batasan masalah karena pembuatan batasan masalah dapat memfokuskan peneliti dan analisis penelitian ini tetap terjaga. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan yang bekerja di CV. Mitra Sarana Teknik.
2. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan pelatihan kerja.
3. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan disiplin.
4. Penelitian ini terbatas pada kinerja yang berhubungan dengan motivasi.

1.4 Tujuan Penelitian

- Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :
- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran-saran serta sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan perumusan kebijaksanaan kepada manajemen dibidang SDM dalam kegiatan operasionalnya demi kelancaran dan kelangsungan usaha.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaiannya.

3. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematik penulisan skripsi berpedoman dengan Buku Pedoman Penulisan Skripsi STIE SBI. Penelitian ini terdiri atas 5 (lima) bab yang disusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan secara sederhana mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisannya.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Pada bab ini berisi landasan teori yang merupakan uraian penjelasan teori, temuan, dan penelitian yang bersumber dari berbagai kajian pustaka, seperti buku referensi, jurnal penelitian. Kajian pustaka yang digunakan sebaiknya yang mutakhir. Uraian penjelasan dari berbagai sumber pustaka, kemudian akan dijadikan sebagai acuan yang melandasi penelitian

ini dilakukan. Untuk penelitian yang melakukan pengujian menggunakan hipotesis, maka perlu digambarkan model penelitian serta dijelaskan asumsi peneliti sehingga melahirkan hipotesis yang dibangun.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data variabel, metode pengumpulan data dan alat analisis dan teknik analisis data.

BAB 4 DATA DAN ANALISIS DATA

Bab keempat menganalisis data yang sudah terkumpul dengan menggunakan analisis statistik, deskriptif, data induk penelitian dan rancangan analisis data (Analisis Pengujian Hipotesis).

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan dan hasil analisis data yang berguna buat penulis, perusahaan dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad, S. Ruky. (2003). Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Adelman, I. and C.T. Morris (1973). *Economic Growth and Social Equity in Developing Countries*, Stanford CA: Stanford University Press.

- Adietya Arie Hetami, (2008). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Persero Asuransi. Universitas Mulawarman Samarinda, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 6 No. 2 September-ISSN 1426435*.
- Adkon dan Ridwan. (2009). Rumus dan Data dalam Analisis Statistik untuk Penelitian, cetakan 3. Bandung : Alfabeta.
- Adkon, dan Ridwan. (2009). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik untuk Penelitian*, cetakan 3, Alfabeta: Bandung.
- Adomi, Esharenana E, dan Eruvwe, Ufuoma. (2004). "Staff discipline in Nigerian University Libraries", *Library Management Emerald Group 25 (4/5): 223-229*.
- Afshan Sultana, dkk. (2012). Impact Of Training On Employee Performance : A Study Of Telecommunication Sector In Pakista, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 4, No. 6, October, pp. 646-661
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora, 1(3)*, 1399-1408.
- Ahmad, N.N.N. dan M. Sulaiman. (2004). Environmental Disclosures in Malaysian Annual Reports: A Legitimacy Theory Perspective. *IJCM 14(1): 44*.
- Ahmad, N.N.N. dan M. Sulaiman. 2004. *Environmental Disclosures in Malaysian Annual Reports: A Legitimacy Theory Perspective. IJCM 14(1): 44*.
- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. (2003). Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan *Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Budhi., & Tri, A.Y. (2006). Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Skripsi, Universitas Widyatama.
- Budiharjo. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Buku pedoman penulisan skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia. (2020). Yogyakarta: STIE SBI.
- Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (22): pp: 114-120
- Dakhi, Agustin Sukses. (2020). Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Davis, Gordon B. (1992). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : Gramedia
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.
- Djuantoro, Dwi. (2011). Care Files: Ilmu Bedah. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Dwi Priyatno. (2008), Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta : MediaKom.
- Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 93-105.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (1992). Manajemen Personalia dan SDM. Jakarta: BPF.

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Muhdi, B.Hi. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Madenatera.
- Jagero, Nelson. Hilary Vincent Komba. Michael Ndaskoi Mlingi. (2012). *Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in*.
- Jones, G. and George, J.M. (2008). *Contemporary Management*, 5 Th edition, United States of America: McGraw-Hill International.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Kusumah, D. H. (2021). Kinerja Karyawan: Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja. *JURNAL PELITA ILMU*, 14 (02), 45-57.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morris, W., *The American Heritage Dictionary of English Language*, Boston: Houghton Mifflin, 1973.
- Mufarrikoh, Zainatul. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

- Munir, A. A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(3).
- Nazir, M. (2009). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, (1999). Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ngatemin dan Wanti Arumwati. (2012). *Pengaruh Kopmpetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Hotel di Kabupaten Karo Provinsi SumateraUtara*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 13(1)
- Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rosady, Ruslan. (2004). Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Santoso, Budi. (2010). Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggaraan Pelatihan). Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia (Terangi).
- Santoso, S. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia.
- Santoso, Singgih, 2002. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11,5*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siyoto Sandu, Dkk. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Literasi Media Publihing.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2006). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10 For Windows. Bandung : Alfabeta.
- Sutopo, Y. dan A. Slamet. (2017). Statistik Inferensial. Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. (2003). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15-24.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fitriastuti, L. I. (2004). *Analisis kemampuan prediksi laba, komponen laba, dan arus kas untuk memprediksi arus kas masa depan:: Studi pada perusahaan manufaktur di BEJ* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Hidayati, E. R., & Albertus, R. H. (2023). Effect Of Current Ratio, Debt To Equity Ratio And Total Asset Turnover On Stock Prices In The Sector Industries Registered On Bei 2020-2021 Period. *SMBJ: Strategic Management Business Journal*, 3(02), 234-243.
- Susliyanti, E. D., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kepercayaan Dan Kepuasan Masyarakat Atas Penggunaan Dana Desa. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1.

Astuti, Y. T., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Komisaris Independen, Umur Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Indeks (JII) Periode Tahun 2013-2017. *Jurnal Optimal*, 17(1), 149-157.

Wang, K. T., Kartika, F., Wang, W. W., & Luo, G. (2021). Corporate social responsibility, investor protection, and the cost of equity: Evidence from East Asia. *Emerging Markets Review*, 47, 100801.