

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PESERTA PELATIHAN PELAYANAN PRIMA BAGI *FRONTLINER* PPMKP CIAWI

Abdul Hani

Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian – Ciawi

Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

abdulhani@pertanian.go.id

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of training on work. Using a quantitative approach, the research data was collected from 40 people. The type research is explanatory research. The method used in this research is the survey method with collecting data through the interview and questionnaires. The use of SEM based covariance with parametric assumption that research variable must fulfill normal multivariate distribution assumption. However, the research variables do not meet the assumptions of normality then used Partial Least Square (PLS). Partial least square (PLS) was used to test hypotheses in this study using SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that there was significant positive influence between training on work performance

Keywords: Training, Work Performance, SmartPLS

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan serta pelatihan terhadap karyawan. Program pendidikan dan pelatihan karyawan di harapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil merupakan asset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan

Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011).

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM pertanian sebagai suatu lembaga pelatihan menyelenggarakan pelatihan pelayanan prima bagi petugas *Frontliner*. PPMKP Ciawi merasa penting menyelenggarakan pelatihan tersebut mengingat peran yang begitu penting. Tugas *Frontliner* yang utama adalah untuk memberikan sebuah informasi yang sejelas-jelasnya kepada stakeholder. Selain kecakapan secara skill, secara fisik seorang *Frontliner* harus berpenampilan menarik dan sopan, karena untuk mencerminkan dari citra organisasi tempat dia bekerja. Seorang *Frontliner* harus memiliki senyum tulus, wajah hangat dan penuh semangat, menganggap kepada stakeholder sebagai orang penting, selalu mendengarkan suatu kebutuhan stakeholder, selalu menyebut nama dari stakeholder mempunyai bahasa tubuh yang baik, mempunyai *product knowledge* yang baik, dan terakhir berpenampilan rapi. Hal inilah yang menjadi pemicu utama PPMKP Ciawi mengadakan pelatihan untuk jenis tugas tersebut.

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebagai seorang *Frontliner*. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang *Frontliner* sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara

bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik di dalam lingkungan organisasi.

II. MATERI DAN METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang alumni pelatihan pelayanan prima bagi petugas *Frontliner* yang diselenggarakan oleh PPMKP Ciawi pada bulan Juni Tahun 2019. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2010), metode sensus yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter. Alasan peneliti menggunakan metode sensus adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Jenis penelitiannya adalah survey. Menurut Sugiyono (2010), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner ini dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen (Arikunto, 1993). Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner alumni peserta

pelatihan. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Dalam Penelitian ini analisis data yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS. Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS. Penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017). Dalam Analisis PLS biasanya menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran (outer model) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan model struktural (inner model) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi (Ghozali dan Latan, 2015).

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013). Indikator-indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah jenis Pelatihan, materi Pelatihan, dan waktu pelatihan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini,

semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, dan inisiatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pertama yang dilakukan adalah analisis deskriptif. Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian. Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel eksogen dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen pelatihan termasuk dalam kategori cukup (3,12). Penilaian tertinggi terjadi pada item P3 yaitu "Materi yang disampaikan menambah pengetahuan" dengan rata-rata sebesar 3,44. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan P7 "Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan memepermudah saya dalam menguasai materi." dengan rata-rata sebesar 2,71. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pelatihan cukup mampu memberikan pengaruh kepada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis variabel endogen dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel endogen prestasi kerja termasuk dalam kategori cukup (3,05). Penilaian tertinggi terjadi pada item PK2 yaitu "Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menguasai bidang tugas" dengan rata-rata sebesar 3,49. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan PK7 "Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal" dengan rata-rata sebesar 2,53.

Selanjutnya untuk uji hipotesis dilakukan menggunakan SmartPLs. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh signifikan variable pengaruh terhadap prestasi kerja pada alumni peserta pelatihan pelayanan prima. Langkah pertama dalam melakukan uji hipotesis adalah melihat *goodness fit of data* melalui pengujian model pengukuran (*Outer Model*). Convergent Validity Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading. Ukuran

refleksif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih dari 0, dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali and Latan, 2015). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.4 , sehingga untuk memenuhi *rule of thumb* nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.4 harus di drop dari model. Dari hasil analisis baik variable pelatihan maupun variable prestasi kerja tidak didapatkan nilai dibawah 0,4 sehingga semua variabel dinyatakan layak untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Selain melihat nilai dari factor loading konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability

Tabel 1. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan	0,854	0,758	0,552
Prestasi Kerja	0,825	0,701	0,521

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.7 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi

Tabel 2. Nilai R Square Endogen

Variabel	R Square
Prestasi Kerja	0,552

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan memberikan nilai sebesar 0,552 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk pelatihan sebesar 55,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values > 1.96 dan atau nilai p-values < 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya

Tabel 3. *Path Coefficient*

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Prestasi Kerja	0,452	0,498	2,386	0,045

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa konstruk pelatihan mempunyai pengaruh ($O = 0.452$) dengan konstruk prestasi kerja. Nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah 2,386, dan nilai $p - value$ 0,045. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja terbukti.

Konstruk pelatihan mempunyai pengaruh dengan konstruk prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ongalo (2015), bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Begitu pula penelitian Asad & Mahfod (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Program pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM dalam organisasi yang mampu merespon berbagai tantangan di masa mendatang dengan bergerak secara cepat dan tanggap. Program tersebut meliputi kegiatan-kegiatan yang dapat diarahkan terhadap pembelajaran suatu organisasi. Pembelajaran dalam suatu organisasi harus mampu

menggali kemampuan SDM. Program ini dinilai cukup baik untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan perusahaan sehingga menjadi bekal keterampilan agar dapat membantu perusahaan atau institusi dalam mencapai tujuannya serta mampu mendukung daya saing perusahaan atau institusi tersebut secara berkesinambungan. Melalui pelatihan, manajemen suatu organisasi akan mendapatkan masukan penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan mendatang, yaitu para karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang unggul serta unik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila pelatihan tidak diberikan oleh perusahaan atau institusi organisasi, dapat berakibat menurunnya kualitas dan kuantitas SDM yang dapat memberatkan pekerjaan para karyawan, memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan, dan menurunnya prestasi kerja karyawan sehingga dapat menurun pula kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang berkaitan dengan adanya pengembangan pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan harus diberikan secara tepat terhadap karyawan agar dapat membawa hasil yang sesuai keinginan organisasi. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat membantu karyawan mampu mengembangkan sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Program pelatihan sangat penting, oleh karena itu sudah selayaknya suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan program pelatihan terhadap karyawannya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian beserta temuan-temuan yang dihasilkan belum mampu mengungkap keseluruhan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan kurangnya penjelasan secara holistik atas permasalahan yang diangkat yaitu pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan yang melekat pada peneliti sendiri maupun hambatan-hambatan yang ada selama pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan pada prestasi kerja. Berdasarkan pada penghitungan analisis dapat diketahui: variabel bebas pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam penelitian ini. Penelitian terhadap prestasi kerja karyawan ini akan sangat diperlukan oleh organisasi dalam pengembangan mutu sumber daya manusia, sehingga dengan penelitian ini mampu memperbaiki dan memberikan pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil terkait masalah sumber daya manusia. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang terjadi pada organisasi. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Asad (2015), Training and development and its impact on the employee's performance study of agility company-kingdom of bahrain. IRMBR journal, 4(3), pp. 700-712.
- Asfaw et al (2015), The impact of training and development on employee performance and effectiveness: a case study of district five administration office, Bole Sub-City, Adidas Ababa, Ethiopia. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 3, pp. 188-202.
- Asim, M., 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. International Journal of Scientific and Research Publication. 3(9), pp. 2250-3153.
- Atmodiwirio, S. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Ardadizya Jaya
- Basri, Rivai. (2005). Performance Appraisal. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks. Malayu, Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi : Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- EK, K. & Mukuru, E., 2013. Effect of Motivation on Employee performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advance in Management and Economics. 2(4), pp. 73-82.

- Febiningtyas, R. E. R. & Ekaningtias, D., 2014. The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on The Employees. The Indonesian Accounting Review. The Indonesian Accounting Review. 4(2), pp. 97-106.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang : BP Undip.
- Handoko, T. Hani. 1999. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Alma, Buchari. 2011. Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu. 2009 . Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis. Jackson. 2006. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Erlangga.
- Rahimi, M. & Karkami, F. H., 2015. The role of teachers' classroom discipline in their teaching effectiveness and students' language learning motivation and achievement: A path method. Iranian Journal of Language Teaching Research, 3(1), pp. 57-82.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal. 2009. Islamic Human Capital. Buku 1. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S., dan Timoty A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi, organizational Behaviour, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Turang, R. C., Kindangen , P. & Tumiwa, J., 2015. Influanace of Leadership Style, Motivation, and Work Dicipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(04), pp. 505-516.
- Juma, C. A. & Moronge, D. M., 2015. Influence of Progressive Dicipline on Employee Performance in Kenya: A Case of Mukurwe-ini Wakulima Dairy LTD. Srategic Journal, 2(105), pp. 1549-1594.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2007 . Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta : RajaGrafindo Persada