

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer

KOMANG ROBIN HENDRAYANA¹; PUTU EKA NOPIYANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
ln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : hendrakomang25@gmail.com

Submit : 2022-08-05

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: This study aims to determine the effect of the level of education, training and work discipline on the performance of employees of PT. The work of Mr. Oles Tokcer. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection techniques. The number of samples in this study were 42 respondents. The analytical technique used in this study uses multiple correlation analysis with the help of SPSS. The results showed that calculations were carried out to compare the t-count values with t-tables. In this study, (error rate) = 5% and df (degree of freedom = degrees of freedom) = $n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$ so that the amount of t-table = $t(a,df)$ sought is $t(5\%, 38)$ is 2,024. Referring to the results above, the value of t-count > t-table ($5.590 > 2.024$) with probability value ($\alpha = 5\%$) = 0.000 is below 0.05. This means that H_a can be accepted and H_0 is rejected so that "Education level affects employee performance at PT. The work of Mr. Oles Tokcer", then the t-count > t-table ($6.471 > 2.024$) with a probability value ($\alpha = 5\%$) = 0.000 below 0.05. This means that H_a can be accepted and H_0 is rejected so that "Training affects employee performance at PT. The work of Mr. Oles Tokcer". And the value of t-count > t-table ($8.282 > 2.024$) with a probability value ($\alpha = 5\%$) = 0.000 below 0.05. This means that H_a can be accepted and H_0 is rejected so that "Work Discipline affects Employee Performance at PT. The work of Mr. Oles Tokcer".

Keywords: *Education Level, Training, Work Discipline & Employee Performance*

Suatu Perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang tepat agar dapat mempertahankan posisi perusahaan ditengah persaingan sertamelakukan pekerjaan dengan efisien, efektif dan produktif. Strategi perusahaan yang akan direalisasikan tidak lepas dari keterlibatan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berpengaruh dalam proses produksi. Dalam suatu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten padabidangnya dan memiliki kinerja yang baik untuk mendukung pencapaiantujuan perusahaan.

Beberapa aspek manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan. Seperti pada PT. Karya Pak Oles

Tokcer dimana kinerja karyawan sangat penting bagi terciptanya kualitas produk yang dihasilkan karena harus melalui proses pemeriksaan khusus untuk menciptakan produk yang layakdijual. Namun, PT. Karya Pak Oles Tokcer masih memiliki kelemahanpada kinerja karyawannya sehingga tidak dapat berkontribusi dalampencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Data tersebut dapat dijelaskan bahwa presentase dari kinerja karyawan pada PT. Karya Pak Oles Tokcer adalah sebesar 73%. Terdapat juga tiga unsur yang dijadikan dasar bagi PT. Karya Pak Oles Tokcer dalam menilai kinerja karyawannya diantaranya etika dengan nilai 76,6%, pengetahuan 70,4% serta keterampilan 71,9%. Hasil setiap unsur tersebut masih menunjukkan hasil yang tergolong cukup baik namun perludilakukan peningkatan, sehingga perlu dilakukan beberapa cara untukmeningkatkan kinerja karyawan

diantarannya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, memberikan pelatihan dan membuat aturan disiplin kerja. Menurut Husaini Usman (2011) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan, artinya disaat karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer menempati suatu jabatan tertentu, mampu menjalankan tugas sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya., untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan mampu untuk bersaing, dimana kinerja karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer harus bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan tugas-tugas yang diberikan.

Namun masih adayang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan Pt. Karya Pak Oles Tokcer, supaya mendapatkan karyawan yang lebih baik secara efektif dan efisien dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting untuk menyesuaikan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk melihat kualitas sumber daya manusia pada PT. Karya Pak Oles Tokcer. Namun saat pandemi Covid-19, perusahaan hanya melakukan pelatihan secara virtual sedangkan sebelum pandemi perusahaan sering melakukan pelatihan secara rutin agar dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan dilakukannya pelatihan, perusahaan berharap pengetahuan baru yang diperoleh saat pelatihan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Selain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di Pt. Karya Pak Oles Tokcer. Penerapan disiplin pada PT. Karya Pak Oles Tokcer masih perlu dilakukan peningkatan karena menurut kepala direksi dari PT. Karya Pak Oles Tokcer, tingkat absensi pegawai yang tergolong tinggi dan terdapatnya beberapa

karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja. Hal ini menuntut perusahaan untuk mampu mengelola disiplin kerja karyawannya agar tercapai tujuan yang baik bagi perusahaan. Menurut Lubis dan Rahman (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

METODE

Lokasi penelitian ini adalah di PT Karya Pak Oles Tokcer yang berlokasi di Jl. Sudirman No 76, Seririt, Buleleng Radio Hexon, Desa Bengkel, Busung Bui, Buleleng. Populasi dan Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pt. Karya Pak Oles Tokcer yaitu sebanyak 42 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data peneliti menggunakan Program SPSS Versi 24 Versi For Windows.

HASIL

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden karyawan PT. Karya Pak Oles Tokcer terkait dengan variabel yang diteliti, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat ditampilkan pada hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa Person Correlation (R -Hitung) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,304 dengan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5% sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS versi 25.00 for windows terkait dengan variabel yang diteliti yaitu

pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Pak Oles Tokcer hasil pengolahan data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa (1) nilai konstan untuk kinerja karyawan adalah sebesar 4,690, ini berarti bahwa apabila kinerja karyawan, tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja bersifat konstan atau tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,690, (2) koefisien regresi variabel tingkat pendidikan 0,013 dan bertanda positif yang berarti bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan, (3) koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,211 dan bertanda positif yang berarti bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan, (4) koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,534 dan bertanda positif yang berarti bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika *Asymp Sig* (2-tailed) lebih besar dari 5 %, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas data dapat ditunjukkan nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200 dan tidak signifikan pada 0,05 ($0,200 > 0,05$) menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi yang nantinya dibuat dapat diterima dan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks kolerasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai

tolerance lebih dari 0,10 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2013). Hasil pengujian multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas nilai 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas.

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan Heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan Uji Gletser, dengan ketentuan : Jika variabel independen yang signifikan secara tidak mempengaruhi variabel dependen nilai (Probabilitas signifikan di atas kepercayaan 5%) maka mengindikasikan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan Probabilitas signifikan di atas kepercayaan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini analisis koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai semakin besar. Hasil analisis koefisien determinan (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.6 sebagai berikut.

Analisis Uji F-Test

Analisis uji F digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan F-Test dalam pengujian ini digunakan $F_{tabel} = F(a, dfn/dfd)$. Besarnya α atau taraf keyakinan (level significant) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (degree of freedom

numerator = derajat bebas pembilang) = $K-1=3-1=2$, dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = $n-k=41-3=38$. Sesuai dengan tabel F, besarnya $F(a,dfn/dfd)$ untuk $F(5\%, 2/)$ adalah 3,24, sedangkan sesuai dengan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 25.00 ternyata pada dfn (degree of freedom nominator = derajat bebas pembilang) = 2 dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = 38, besarnya F -hitung yaitu 25,174. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa F -hitung > F -tabel ($25,174 > 3,24$) dengan $\alpha = 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara statistic pada taraf kesalahan 5%, Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya.

Nilai sign < 0,05

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{hitung} &> \text{nilai } t_{tabel} \\ t_{tabel} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 42 - 2 - 1) \\ &= 0,025 : 38 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

Variabel X1 terhadap Y

Nilai sign 0,000 < 0,05

$$\begin{aligned} t_{hitung} &> t_{tabel} \\ 5,590 &> 2,024 \end{aligned}$$

Nilai sign < 0,05

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{hitung} &> \text{nilai } t_{tabel} \\ t_{tabel} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 60 - 2 - 1) \\ &= 0,025 : 38 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

Variabel X1 terhadap Y

Nilai sign 0,000 < 0,05

$$\begin{aligned} t_{hitung} &> t_{tabel} \\ 6,471 &> 2,024 \end{aligned}$$

Nilai sign < 0,05

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{hitung} &> \text{nilai } t_{tabel} \\ t_{tabel} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 60 - 2 - 1) \\ &= 0,025 : 38 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

Variabel X1 terhadap Y

Nilai sign 0,000 < 0,05

$$\begin{aligned} t_{hitung} &> t_{tabel} \\ 8,282 &> 2,024 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya nilai t-hitung untuk variabel Tingkat Pendidikan adalah sebesar 5,590 sedangkan nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 6,471 dan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 8,282. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = $n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$ sehingga besarnya t-tabel = $t(a.df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 38)$ adalah 2,024. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

H_0 ditolak apabila t -hitung < t -tabel (Non Signifikant)

H_a diterima apabila t -hitung > t -tabel (Signifikant)

Mengacu pada hasil di atas maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($5,590 > 2,024$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05. Artinya H_a dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga "Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer", selanjutnya nilai t-hitung > t-tabel ($6,471 > 2,024$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05. Artinya H_a dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga "Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer". Dan nilai t-hitung > t-tabel ($8,282 > 2,024$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05 Artinya H_a dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga "Disiplin Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer”.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan secara parsial Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer”. Hasil ini menunjukkan bahwa

Hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mufidah (2014) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari dengan berbagai factor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, seperti pada PT. Karya Pak Oles Tokcer. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Supriyatna (2020) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer”.

Hasil ini menunjukkan bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Simamora (2006) Pelatihan

merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Kosdianti dan Sunardi (2021) dalam hasil penelitiannya yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Pak Oles Tokcer”.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai factor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, PT. Karya Pak Oles Tokcer saat ini terus mengupayakan terciptanya kedisiplinan kerja karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kerjanya dalam bekerja. Fathoni (2016) Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, et al yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui Kinerja Karyawan di PT Karya Pak Oles Tokcer Desa Bengkel, Busung Bui, Buleleng, serta memperhatikan pada hasil Bab V, maka dapat disimpulkan

bahwa:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test sehingga hipotesis diterima yakni "Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karya Pak Oles Tokcer".
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test sehingga hipotesis diterima yakni "Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer".
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test sehingga hipotesis diterima yakni "Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer".
4. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F-Test sehingga hipotesis diterima yaitu "Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer".

DAFTAR RUJUKAN

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.
- Edy Sutrisno (2016) 'Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013)
- Fathoni, A. (2016). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013., Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi., Badan Penerbit Universitas Diponegoro., Semarang
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang.
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
- Mufidah., Mandey, S.L. & Mananeke, L. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manao.
- Nurafni Rozalia et all, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang), Jurnal Administtrasi Bisnis
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Sidoarjo.
- Supriyatna, y. (2020). Yudha supriyatna (2020) tingkat pendidikan dan masakerja terhadap kinerja karyawan pt prima makmur rotokemindo.

Sutrisno Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kecana,2009)

Sanusi, 2011., Metode Penelitian Bisnis., Salemba Empat., Jakarta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bandung: Penerbit Alfabeta.
www.pakoles.com