

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA STIA AL-GAZALI BARRU KABUPATEN BARRU

***Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar***

Email : ikraps@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja dosen, pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dosen, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 50 dosen pada STIA Al-Gazali Barru.

Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi, Disiplin, Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, competence and work discipline partially on lecturer performance, the effect of training, competence and work discipline simultaneously on lecturer performance, and the most dominant variables affecting lecturer performance at STIA Al-Gazali Barru. The research method used is descriptive quantitative using primary data obtained from the questionnaire. The sample used was 50 lecturers at STIA Al-Gazali Barru. Data analysis using multiple regression. The results showed that partially or simultaneously, the training, competency, and discipline variables showed a positive and significant influence on lecturer performance.

Keywords: *Training, Compence, Dicipline, Performance.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Dosen memegang peranan yang sangat penting dan strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi perguruan tingginya. Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping secara umum ditentukan oleh kualitas perguruan tinggi itu sendiri.

Untuk itu menurut Pramudyo (2010), dosen dituntut dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari perguruan tinggi yang bersangkutan. Selain itu perguruan tinggi perlu melakukan pembenahan dan pengembangan budaya mutu agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Menurut Rivai & Sagala (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseorang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada kompetensi dan disiplin kerja yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta apa hasilnya.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen yaitu melalui pengembangan diri dosen lewat pelatihan (keterampilan mengajar, dan meneliti, membuat artikel ilmiah), kompetensi (pendidikan formal) dan yang tidak kalah penting juga adalah disiplin kerjanya (mengajar, meneliti dan mengabdikan). Dengan demikian beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, antara lain: pelatihan Nimran & Utami (2014); Darmawan, Supartha & Rahyuda (2017); Kumara & Utama (2016); Ratnasari (2013). Selanjutnya adanya kompetensi Untari (2014); Dhermawan, Sudibya & Utama (2012); Supiyanto (2015); karyawan (Wulandari & Alamanda (2012); Supatmi, Nimran, & Utami (2013); Darmawan, Supartha, & Rahyuda (2017); Kumara & Utama (2016). Faktor disiplin juga memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja Safitri (2013); Saputra, Bagia & Suwendra (2016); Harlie (2011); dan Arianto (2013). Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan dosen dapat melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi dengan baik dan bertanggung jawab, sehingga kerjanya akan semakin meningkatkan.

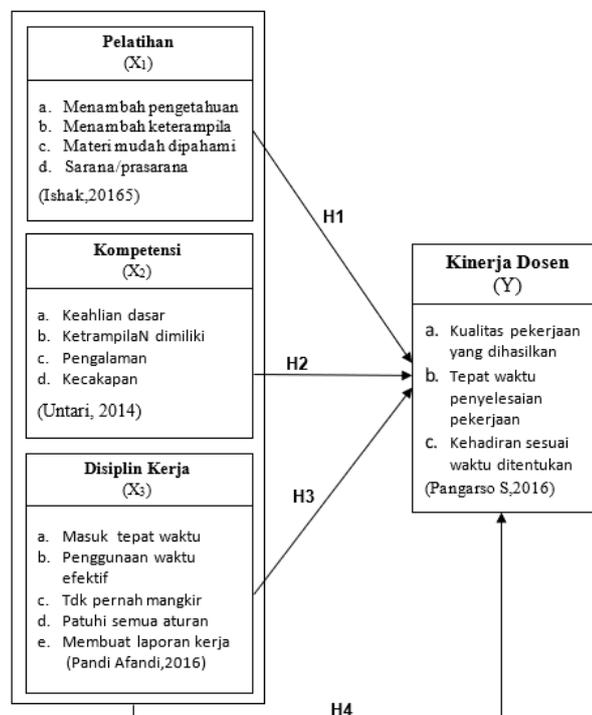
Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta kenaikan jabatan atau pangkat sebagai tolok ukur bagi dosen masih sering mengalami kelambatan. Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan dan jenjang jabatan akademis. Seorang belum dapat disebut sebagai dosen apabila belum mempunyai jabatan fungsional. Oleh sebab itu jabatan fungsional bagi seorang dosen sangat penting. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi dosen, yaitu kualifikasi yang tidak layak atau mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Sehingga beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1). Apakah Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru?, 2) Apakah Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru?, dan 2) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru?.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari institusi Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Selain itu Perguruan Tinggi perlu melaksanakan pembenahan dan pengembangan budaya mutu yang berkesinambungan agar dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lain dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas (Mangkunegara & Waris, 2015). Perguruan Tinggi yang bermutu memerlukan sumber daya manusia (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) yang handal, dan salah satu indikatornya dapat dilihat dari sejauhmana kinerja dosen di institusi tersebut. Untuk itu kinerja dosen perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja Perguruan Tinggi secara keseluruhan sekaligus dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu Perguruan Tinggi dengan mengembangkan berbagai aktivitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dosen, pengembangan kompetensi dan disiplin kerja dosen.

Pengembangan kompetensi dapat ditempuh, baik melalui pendidikan formal, non-formal dalam bentuk pelatihan (Sikula *dalam* Mangkunegara, 2011 dan Mangkuprawira, 2007), maupun dilakukan secara mandiri. Dengan megembangkan kompetensi dosen diharapkan kemampuan sumber daya manusia di institusi tersebut meningkat dan dapat meningkatkan profesionalisme di bidang pendidikan dan pengajaran, pnelitian dan pengabdian kepa masyarakat. Apabila pengembangan pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja dosen dapat ditingkatkan maka kinerja dosen diharapkan akan semakin meningkat, yang pada gilirannya mutu Perguruan Tinggi tersebut dapat meningkat pula.

Berdasar pada uraian di atas, penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konsep, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru.
2. Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen pada STIA AL-Gazali Barru.
3. Variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian yakni dosen pada STAI Al-Gazali Barru Kabupaten Barru sebanyak 50 orang dosen. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan multiple regression yang didahului oleh uji asumsi klasik. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana:

Y1 = Kinerja karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Kompetensi

X3 = Disiplin

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi pelatihan

b2 = Koefisien regresi kompetensi

b3 = Koefisien regresi disiplin kerja

e = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda selain untuk mengukur kekuatan hubungan, analisis linier berganda juga menunjukkan arah hubungan antara variabel in dependen dan dependen. Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel Dependen yaitu kinerja karyawan(Y) dan variabel Independen pelatihan (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	1.605
Pelatihan	.324
Kopetensi	.246
Disiplin	.173

Sumber : data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,605 + 0,324 X1 + 0,246 X2 + 0,073 X3 + e$$

Dari persamaan regresi yang telah disusun diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai a atau konstanta sebesar 1,605 maksudnya apabila variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja kontan (0), maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 1,605.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (b1) bernilai positif sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel disiplin kerja dan kopetensi dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,324.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (b3) bernilai positif sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa jika kopetensi ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,246.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,173. Hal inimenunjukkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel pelatihan kerja dan kopetensi dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,173.

Uji Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software* SPSS 20.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.392	1.707	1.558

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2020.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai adjustedR Square sebesar 0,416. Hubungan ini akan sempurna (100%) atau mendekati apabila ada variabel independen lain dimasukkan kedalam model. Artinya pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja menjelaskan kinerja dosen pada STIA Al-Gazali Barru 41,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol).

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β) sama dengan nol (Ghozali, 2013). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji dua sisi adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 75$; $df = 74$ ($75-1$), sehingga nilai t tabel adalah 1,66571. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
<i>Pelatihan</i>	2,947	0,004	Terdapat pengaruh <i>pelatihan</i> terhadap kinerja dosen
<i>Kompetensi</i>	2.554	0,013	Terdapat pengaruh <i>kompetensi</i> terhadap kinerja dosen
<i>Disiplin kerja</i>	2.034	0,035	terdapat pengaruh <i>disiplin</i> terhadap kinerja dosen

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2020.

Dari tabel di atas diketahui hasil uji-t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20, maka dilakukan pembahasan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung 2,947 lebih besar dari t-tabel 1.66571 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05; maka hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung 2,554 lebih kecil dari t-tabel 1.65765 dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05; maka hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,034 lebih besar dari t-tabel 1,65765 dengan nilai signifikan sebesar $0,035 > 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak, jika ia berarti model yang dibuat sudah layak. Adapun hasil uji statistik F yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada software SPSS 20.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.746	3	49.249	16.892	.000 ^b
	Residual	207.001	71	2.916		
	Total	354.747	74			

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2020.

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau model yang dibuat sudah layak. Untuk mencari F_{tabel} , pertama tentukan nilai probabilitasnya lalu nilai df. Penelitian ekonomi biasanya menggunakan tingkat probabilitas 5% dan diketahui nilai df pertama dan kedua adalah 2 dan 72 maka diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,12 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,892 > 2,73$. Hasil analisis uji statistik F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja dosen.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh STIA Al-Gazali Barru dapat membantu para dosen dalam memahami suatu pengetahuan praktis (mengajar dan meneliti) dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap dosen yang diperlakukan oleh STIA Al-Gazali Barru dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Indriyani (2015); Wulandari & Alamanda (2012).

Selanjutnya untuk kompetensi yang dimiliki dosen STIA Al-Gazali Barru mampu meningkatkan kinerja dosen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan atau keahlian dosen sangat menentukan atas capaian atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Semakin tinggi dosen memiliki kemampuan atau keahlian semakin mudah mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat yang menjadi bebakan tugas dan kewajiban seorang dosen di setiap Perguruan Tinggi, termasuk di STIA Al-Gazali Barru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattiasina, Roring, & Rumawas (2015); Setiawati (2009); dan Effendi (2009).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki dosen STIA Al-Gazali Barru mampu meningkatkan kinerja dosen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja turut menentukan hasil dan produktivitas kerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Semakin tinggi dosen memiliki disiplin kerja semakin mudah mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas Tridharma, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibebankan oleh STIA Al-Gazali Barru. Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (2007) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Merlinda (2016); Pangarso & Susanti (2016); dan Safitri (2013).

Hasil Uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, kompetensi dan disiplin kerja secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Safitri Indriyani (2015). Kondisi ini mengindikasikan bahwa dketiga varibel tesebut, yakni pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan dosen dalam meningkatkan kinerjanya pada STIA Al-Gazali Barru. Semakin tinggi dosen memiliki dan menerapkan hasil pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja yang baik, maka semakin mudah mereka dalam melaksanakan tugas-tugas Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas dan bertanggungjawab sesuai harapan Pimpinan STIA Al-Gazali Barru.

SIMPULAN

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru, hal ini dibuktikan dari nilai thitung pelatihan 2,947 lebih besar dari ttabel 1,66671 dengan nilai signifikansi 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen STIA AL-GAZALI BARRU. Hal ini ditunjukkan adanya dengan pelatihan yang dilakukan dapat membantu para dosen dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas-tugas Tridharma, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlakukan oleh STIA Al-Gazali Barru dalam mencapai tujuan intitusainya.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru, hal ini dibuktikan dari nilai thitung kompetensi 2,554 lebih besar dari ttabel 1,66571 dengan nilai signifikansi 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja kdosen STIA Al-Gazali Barru. Dimana kompetensi yang dimiliki dosen STIA Al-Gazali Barru mampu memprediksi kinerja dosen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan atau keahlian dosen sangat menentukan atas capaian atau hasil kerja akademik yang telah ditetapkan oleh institusi. Semakin dosen memiliki kemampuan atau keahlian semakin mudah mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas Tridharma yang dibebankan Sekolah Tinggi kepadanya.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru, hal ini dibuktikan dari nilai thitungdisiplin kerja 2,034 lebih besar dari nilai ttabel 1,66571 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Hal ini juga merupakan usaha dosen dalam meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan Sekolah Tingginya. Apabila dosen menaati peraturan dan kebijakan Sekolah Tinggi dengan baik, maka dapat tercapain dan meningkat kinerja dosen dengan baik pula.

REFERENSI

- Arianto, D. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pengajar. *Jurnal Economia Vol. 9, No. 2*.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Darmawan, Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3*.
- Dhermawan, N. B., Sudibya, A., & Utama, M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2*.

- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kumara, W., dan Utama, W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pad Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.3*.
- Lulus, Margianti. (2010). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahan. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya:FKM Univ. Airlangga.
- Mangkunegara, A, P dan Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-social and Behavioral Sciences 211*.
- Mulyasa. (2013). Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. Rosdakarya: Bandung
- Pangarso, A., dan Susanti, P,. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2*.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W,. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pramudyo, Anung. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta*.
- Ratnasari, S. L,. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT.X Batam. *Buletin Studi Ekonomi, Vol. 18, No. 1*.
- Rivai, Veithzal dan Salaga Ella J. (2011). *Manajemen Sumebr Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihn dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 1 No. 4*.
- Saputra, P., Bagia, W., & Suwendra, W,. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Bisma Universitas Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4*.

Soejono, Abdurrahman. (2007). *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Supatmi, M. E., Nimran, U. & Utami,. N.Y. (2014) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal profit* Volume 7 No. 1.

Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia* Vol. 11, No.2.

Untari, S. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3, No. 10.

Wulandari, A., dan Alamanda, D.T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas* Vol 1 No 1.