

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KAIZEN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris Pada PT. Nasmoco Magelang)

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :

Dominicus Bagas Widya Pratama

NPM. 14.0101.0038

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

TAHUN 2018

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
KAIZEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris di PT. Nasmoco Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Dominicus Bagas Widya Pratama
NPM. 14.0101.0038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT. Nasmoco Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dominicus Bagas Widya Pratama

NPM 14.0101.0038

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal ...29 Agustus 2018.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Pembimbing I

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M.

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Subaeli, M.M.

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Sekretaris

Desyana Ajeng Framesti, S.E., MSc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 14 SEP 2018

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dominicus Bagas Widya Pratama

NIM : 14.0101.0038

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KAIZEN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Di PT. Nasmoco Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 29 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



Dominicus Bagas Widya Pratama

NIM. 14.0101.0038

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dominicus Bagas Widya Pratama
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 3 Agustus 1996
Agama : Katolik
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Pandansari Timur, Rt.02/Rw.08,
Sumberrejo, Mertoyudan, Magelang
Alamat Email : Dominicus.bagas@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2002-2008) : SDK Sumberrejo 2
SMP (2008-2011) : SMPN 1 Mertoyudan
SMA (2011-2014) : SMAN 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Magelang, 29 Agustus 2018

Peneliti



Dominicus Bagas Widya
Pratama

NPM. 14.0101.0038

MOTTO

“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak.”

(Albert Einstein)

“Pendidikan Merupakan perlengkapan yang baik untuk hari tua.”

(Aristoteles)

“Orang-orang yang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyalahgunakan waktu untuk menunggu inspirasi.”

(Ernest Newman)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”

(Evelyn Underhill)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Empiris di PT. Nasmoco Magelang).”**

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan sebagai dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
3. Bayu Sindhu Raharja, S.E., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Luk Luk Atul Hidayati, S.E, M.M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si., selaku wali studi Manajemen 2014.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Seluruh karyawan PT. Nasmoco Magelang yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.
9. Bapak Slamet (Alm) dan Ibu Kristina Endang Kusumawati tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
10. Adik-adikku tersayang, Agatha Saras Pramesti dan Hieronimus Titis Waskitha, yang telah memberikan dukungan, doa, dan semangat serta motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
12. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 29 Agustus 2018



Dominicus Bagas Widya Pratama
14.0101.0038

DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Prestasi kerja.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi	11
a. Pelatihan.....	12
b. Motivasi	14
c. Komitmen Organisasional	16
d. Disiplin kerja.....	17
e. Budaya Kaizen.....	18
f. Teori yang digunakan.....	20
B. Telaah Penelitian Terdahulu	21
C. Perumusan Hipotesis	23
D. Model Penelitian	29

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.....	30
B. Data Penelitian.....	31
D. Definisi Operasional Variabel	32
E. Uji Kualitas.....	35
F. Alat Analisis	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sampel.....	40
B. Statistik Deskriptif Responden.....	41
C. Deskriptif Jawaban Responden	43
D. Statistik Deskriptif Data.....	46
E. Uji Model Pengukuran	49
F. Analisis Regresi Linier	53
G. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Keterbatasan Penelitian.....	65
C. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner.....	40
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	41
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan pendidikan terakhir.....	42
Tabel 4.5	Hasil Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4.6	Persepsi responden Prestasi Kerja.....	46
Tabel 4.7	Persepsi responden terhadap Pelatihan	47
Tabel 4.8	Prestasi Responden terhadap Motivasi.....	47
Tabel 4.9	Persepsi Responden terhadap Komitmen.....	48
Tabel 4.10	Persepsi Responden terhadap Displin Kerja	48
Tabel 4.11	Persepsi Responden terhadap Budaya Kaizen.....	49
Tabel 4.12	Uji Validitas.....	50
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas.	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	29
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	71
Lampiran 2. Tabulasi Data	75
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif	89
Lampiran 4. Uji Validitas	90
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	96
Lampiran 6. Uji F dan Uji R	98
Lampiran 7. Uji t	99
Lampiran 8. Tabel r	100
Lampiran 9. Tabel f	101
Lampiran 10 Tabel t	102

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Empiris di PT. Nasmoco Magelang)

Oleh:

**Dominicus Bagas Widya Pratama
14.0101.0038**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Nasmoco Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 106 responden dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen organisasional, dan budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci : Prestasi Kerja, Pelatihan, Motivasi, Komitmen Organisasional,
Disiplin Kerja, dan Budaya Kaizen**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang bagus, berkualitas, dan sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan keterampilan serta kemampuan yang bisa mencapai sasaran yang tinggi. Karyawan dalam perusahaan pada umumnya saling berlomba-lomba untuk mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Karena dengan begitu karyawan akan memperoleh apresiasi dari perusahaan di tempatnya bekerja. Semakin maksimal kinerja karyawan maka akan semakin dekat dengan prestasi yang dicapai. Paramita (2012) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Prestasi menjadi tolak ukur yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin tinggi prestasi maka karyawan akan memiliki kesempatan yang besar untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya, jika karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah, maka karyawan tersebut akan mendapat kesulitan dalam promosi jabatan atau bahkan akan terancam pemutusan hubungan kerja sebab karyawan dianggap tidak berkompeten.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, 5 dari sekian banyak faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah pelatihan, motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, budaya kerja (Kaizen). Prestasi kerja karyawan yang tinggi, pada dasarnya

pertama berasal dari pelatihan yang diberikan, apabila pelatihan diberikan dan dapat diterima dengan baik serta dijalankan sesuai dengan apa yang diberikan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal serta memiliki celah untuk mencapai prestasi kerja. Selain itu motivasi atau dorongan semangat yang diberikan kepada karyawan juga sangat penting guna mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan lebih giat guna mencapai kinerja yang maksimal, tentunya apabila kinerjanya maksimal, hal ini akan menimbulkan prestasi yang baik pula. Hal berikutnya adalah komitmen karyawan, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat tentunya akan memiliki ikatan kuat dengan perusahaan sehingga menumbuhkan sikap loyalitas dan disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan. Oleh karena itu, pertumbuhan sikap disiplin dan komitmen sangatlah penting untuk mendorong perusahaan agar lebih maju. Hal terakhir yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi kerja adalah budaya kerja, dengan adanya budaya kerja yang bagus dalam sebuah perusahaan maka akan membentuk kepribadian (personality) terhadap karyawan sehingga menimbulkan kepribadian positif yang akan membentuk kinerja yang baik guna mencapai prestasi kerja, salah satu budaya kerja yang digunakan oleh perusahaan adalah budaya kaizen.

Menurut Sutrisno, (2009:109) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-

dasar pengetahuan. Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah serta memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan memiliki bekal yang cukup sebagai dasar untuk bekerja dan dikembangkan untuk menjalankan kinerjanya guna mencapai prestasi kerja yang nantinya akan menjadi sebuah pencapaian hasil yang maksimal.

Motivasi menjadi salah satu bagian terpenting pula yang sangat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka seseorang akan memiliki semangat yang tinggi serta semakin terdorong untuk bekerja lebih rajin guna mencapai sasaran organisasi dan mencetak prestasi. Motivasi kerja seseorang dapat bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi internal) maupun faktor-faktor yang berasal dari luar (motivasi eksternal). Menurut Adkins & Nauman (2001), rendahnya motivasi untuk berprestasi dapat disebabkan oleh: (1) karyawan tidak memiliki skill/keterampilan yang memadai atau yang dibutuhkan tugas pekerjaannya, (2) karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup berkaitan dengan tugas pekerjaannya, (3) karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, (4) karyawan tidak memiliki pengalaman yang cukup dan relevan dengan bidang tugas pekerjaannya, dan (5) karyawan tidak memiliki sikap yang dibutuhkan bidang tugas pekerjaannya.

Komitmen karyawan dalam organisasi akan menimbulkan rasa ikut kepemilikan dalam organisasi. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan

para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, karena hal ini akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan. Semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan, menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad mas'ud (2002), karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan terus berpacu demi kepentingan kemajuan perusahaan. Hal ini tentunya akan mengangkat prestasi karyawan dan membuat perusahaan lebih sukses. Mitchel dalam Mahendra (2005:10) mengatakan bahwa pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut.

Karyawan yang disiplin dengan kesadarannya sendiri akan mengikuti peraturan perusahaan dan menjalankannya dengan baik. 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 (Rivai, 2004). Sedangkan Siswanto (2001:291) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin

selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas sehingga tata cara atau tata kerja yang sederhana dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Seorang karyawan yang disiplin juga tidak akan mencuri dan memanfaatkan waktu untuk melakukan hal lain di luar pekerjaannya. Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan. Sebab karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi pastinya akan menjalankan peraturan yang dibuat perusahaan dengan baik. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya.

Waluyo (2006:3) menjelaskan bahwa, budaya organisasi masyarakat Jepang disebut “kaizen” yang secara bahasa Jepang “kai” berarti perubahan sedangkan “zen” berarti perbaikan dan secara istilah artinya adalah perbaikan penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan semua anggota dalam hirarki perusahaan maupun karyawan. Sedangkan Hardjosoedarmo (2004:147) mendefinisikan Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas. Dengan adanya budaya kaizen dalam perusahaan, maka karyawan dituntut untuk selalu berpikir ke depan dan mengadakan pembaharuan serta penyempurnaan - penyempurnaan yang lebih maju dan besar. Hal ini tentunya tak menutup kemungkinan adanya prestasi yang timbul dari kinerja yang dihasilkan berlandaskan budaya kaizen ini.

PT. Nasmoco merupakan salah satu perusahaan dealer Toyota resmi yang sangat mengapresiasi kinerja karyawan dengan sangat besar. PT. Nasmoco sangat menghargai dan mengapresiasi prestasi yang dihasilkan oleh karyawannya, oleh karena itu terdapat pemberian reward kepada karyawan berprestasi berdasarkan tingkatan hasil yang dicapai. PT. Nasmoco dalam perjalanannya untuk menjadi perusahaan di bidang otomotif yang berkualitas, dan dengan karyawan yang banyak, menghadapi beberapa persoalan dalam sumber daya manusianya diantaranya, yang pertama adalah kendala dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Kendala ini terjadi dikarenakan adanya kesulitan dalam memberikan bekal dan pemahaman kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan. Sebab, karyawan harus menerima hal baru sesuai ketentuan dari perusahaan sebagai pedoman untuk menjalankan pekerjaannya, dan hal ini akan menimbulkan kesulitan sendiri bagi sebagian karyawan. Kemudian, adanya hambatan dalam pemberian motivasi baik dari faktor individunya yang kurang bisa memiliki semangat dan membutuhkan semangat dan dorongan lebih atau dari pihak atasan yang bersangkutan yang kurang bisa mendorong dan memotivasi bawahannya. Selain itu, terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat dalam ruang lingkup pekerjaannya serta kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Ada pula kendala berupa kesulitan bagi beberapa karyawan dalam menjalankan budaya kerja kaizen, dimana budaya kaizen pada dasarnya bukan budaya Indonesia sehingga beberapa orang yang bekerja dalam PT. Nasmoco yang menjalankan budaya ini akan merasa kesulitan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang diambil adalah “Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, Komitmen Organisasional, Disiplin kerja, dan Budaya kaizen terhadap Prestasi kerja karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Prestasi kerja merupakan hasil pencapaian dari kinerja yang baik. Prestasi dapat menjadi bukti dari kerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, perusahaan akan terangkat dan lebih maju, namun untuk mencapai prestasi yang tinggi tentunya bukan hal yang mudah. Lima dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Pelatihan, Motivasi, Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja (Kaizen). Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

6. Apakah ada pengaruh variabel budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini ditujukan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui seberapa penting pelatihan, motivasi, komitmen

organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Akademis

Hasil penelitian ini ditujukan untuk menambah wawasan kepada pembaca mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, diantara bab yang satu dengan bab yang lain adalah satu komponen yang saling berkaitan dan berkorelasi.

Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini berisikan teori-teori mendasar mengenai analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, budaya kaizen, dan prestasi kerja.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan skripsi, dimana akan dipaparkan kesimpulan dari hasil penelitian sekaligus saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sutrisno (2012:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya akan aktivitas kerja.

Hasibuan (2002) Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan penjelasan tugas yang didelegasikan, dan peran serta tingkat motivasi karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Flippo (2012) dalam Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, komitmen organisasional, pelatihan, disiplin kerja, budaya kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Steers (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. kejelasan sekaligus penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

Byars, et al. (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, Abilities (sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas), dan persepsi tugas (segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan).

2. Pelatihan

Menurut Siagian (2013: 175) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjaseseorang atau sekelompok orang.

Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Selain pemberian pelatihan dan pengembangan, pegawai juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Russell dalam Gomes, 2003: 197).

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003:251) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Sedangkan Dessler (2008: 280), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011: 122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Mondy (2008:212), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi dan gaya belajar.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:204), tiga tahap utama dalam program pelatihan yaitu penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui dan menentukan apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak. Desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan. Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Proses pelatihan dan pengembangan menurut Sri Wiludjeng (2007:131) terdiri dari penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, pemilihan metode, pemilihan media, implementasi program, dan evaluasi program.

3. Motivasi Kerja

Menurut Mulyasa (2003:112), Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.

Morgan (dalam Soemanto, 1987) mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek- aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (motivating states), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (motivated behavior), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (goals or ends of such behavior).

McDonald (dalam Soemanto, 1987) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003).

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut antara lain faktor eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin

dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan. Selain itu, juga terdapat faktor internal yang terdiri dari pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan.

4. Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson (2008 :155) Memberikan definisi bahwa, “Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”.

Sopiah juga mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Luthans (2006:249) berpendapat bahwa “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan & Boal (dalam Knoop, 1995)

menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

O'Reilly (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Steers (dalam Dessler, 1992), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan organisasi.

5. Disiplin Kerja

Menurut Sjafrudin dan Aida (2007:123) "Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu".

Rivai (2004:444) bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya perhatian yang diberikan kepada pegawai.

6. Budaya Kaizen

Menurut Imai (2008 : 11), kaizen adalah “perbaikan secara terus-menerus memberi kemajuan pada semua kegiatan”. Perusahaan perusahaan di Indonesia saat ini banyak menerapkan kaizen, sebab kaizen bertujuan untuk merapikan semua kegiatan perusahaan ,meskipun perlahan tetapi bisa memberi kemajuan yang bermanfaat, dan itu termasuk dari proses kaizen (Imai, 2008 : 318).

Wellington (1998:48), kaizen adalah sesuatu yang sederhana, terbentuk dua sifat yaitu “Ka” yang berarti perubahan, lalu “Zen” yang berarti baik, jadi jika digabungkan berarti perbaikan.

Hardjosoedarmo (2001:147) mendefinisikan kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas output. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan.

Sesuai artinya, filosofi dari Kaizen adalah melaksanakan perbaikan atau peningkatan yang berkesinambungan. Adapun realisasinya dalam suatu perusahaan, setiap karyawan di semua level dalam organisasinya dapat berpartisipasi dalam Kaizen, mulai dari manajemen puncak hingga ke level bawah, hal ini bertujuan untuk pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Format kaizen dapat berupa perorangan, sistem saran, kelompok kecil, atau kelompok besar sampai bawahan, istilahnya adalah way of life perusahaan.

Kaizen merupakan aktivitas harian yang pada prinsipnya memiliki dasar yaitu reorientasi pada proses dan hasil, berpikir secara sistematis pada seluruh proses, tidak menyalahkan, tetapi terus belajar dari kesalahan yang terjadi di lapangan.

Strategi kaizen adalah konsep tunggal dalam manajemen Jepang, yang paling penting yaitu sebagai kunci sukses Jepang dalam persaingan. Kaizen dibagi menjadi 3 segmen, tergantung kebutuhan masing-masing perusahaan, yaitu kaizen yang berorientasi pada manajemen (memusatkan perhatiannya pada masalah logistik dan strategis yang terpenting dan memberikan momentum untuk mengejar kemajuan dan moral), kaizen yang berorientasi pada kelompok (dilaksanakan oleh gugus kendali mutu,

kelompok Jinshu Kansi/manajemen sukarela menggunakan alat statistik untuk memecahkan masalah, menganalisa, melaksanakan dan menetapkan standar/prosedur baru), dan kaizen yang berorientasi pada individu (dimanifestasikan dalam bentuk saran, dimana seseorang harus bekerja lebih pintar bila tidak mau bekerja keras).

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penerapan teori kaizen dapat yaitu setiap orang akan mampu menemukan masalah dengan cepat, setiap orang akan memberikan perhatian dan penekanan pada tahap perencanaan, mendukung cara berfikir yang berorientasi proses, setiap orang berkonsentrasi pada masalah-masalah yang lebih penting dan mendesak untuk diselesaikan, dan setiap orang akan berpartisipasi dalam membangun sistem yang baru. Ada 4 faktor yang mendukung dalam budaya kaizen yaitu tim kerja, disiplin pribadi, peningkatan moral, dan saran untuk perbaikan.

7. Teori

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) pertama kali mengenai atribusi kausalitas. Atribusi merupakan proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Hal ini dikemukakan oleh Baron dan Byrne, 1979:56.

Perilaku disebabkan oleh dua bagian yaitu internal dan eksternal, internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal

adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi. (Rumenser, 2013).

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang prestasi kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Frisca Tuju, Peggy A. Mekel, dan Adolfina (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja BPBD provinsi Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis F dan hipotesis t. Hasil dari penelitian ini, lingkungan kerja, stress kerja, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika, Djahur Hamid, dan Arik Prasetya (2016) tentang pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Pabrik gula Toalangan Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bonar P. Silalahi dan Khaira Amalia F, dan Muslich Lutfi (2014) tentang pengaruh motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendapatan, pengelola keuangan dan kekayaan daerah Tapanuli kabupaten Tapanuli Tengah. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu juga dilakukan uji F, uji t, dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Penelitian dari jurnal internasional yang dilakukan oleh Ida Bagus Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari, dan Made Indra Adelina tentang pengaruh komitmen organisasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri di perkebunan negeri Denpasar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan data dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS dengan *structura Equation Modeling (SEM)* dari pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sementara kepuasan kerja tidak berdampak signifikan.

5. Penelitian dari jurnal internasional yang dilakukan oleh Kumari Madhuri, Dr. (Prof) Prabhat Srivastava, dan Preti Srivastava yang berjudul pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Winanda Amalia (2017) yang berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada pabrik sarung tenun *behaestek* Kediri. Alat analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya, pelatihan dan motivasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta L Kiling (2016) yang berjudul pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian kanwil V Manado. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya, stress kerja dan disiplin kerja sama sama tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan merupakan hal mendasar yang harus dilakukan guna membekali karyawan tentang apa yang harus dikerjakannya sebelum bekerja di sebuah perusahaan. Namun, apabila karyawan tersebut sudah diterima dan sudah menerima pelatihan dasar namun masih dirasa kurang berkompeten, maka tidak ada salahnya untuk diberikan pelatihan lagi. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison, (2010:98) adalah meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya, mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik, meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik, menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal, memperbaiki moral

kerja karyawan., menemukan kekurangan-kekurangan, dan membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Dalam penelitian Winanda Amalya (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial hal ini telah terbukti.

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dicanangkan apabila karyawan dalam sebuah perusahaan ingin sukses dan menorehkan prestasi kerja. Sebab dengan adanya motivasi, akan semakin membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, dikarenakan secara langsung motivasi akan menggerakkan tekad karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan mengejar hasil yang terbaik. Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses yang dengannya perilaku kerja seseorang diberi energi (energized), diarahkan, dan dipertahankan di dalam kehidupan kerja dan organisasi (Steer dan Proter, dalam Leonard et.al. 1999). Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Silalahi, 2014).

Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung ulet dan gigih dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga tugasnya terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan

organisasi. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja rendah, cenderung menjadi malas dan tanpa gairah dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.

Dalam penelitian Bonar P. Silalahi, Khaira Amaliya F., dan Muslich Lutfi (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja

Komitmen merupakan salah satu hal yang seharusnya tertanam pada diri karyawan. Tanpa adanya komitmen yang kuat dalam diri karyawan, maka hal ini akan berdampak kurang baik bagi organisasi dimana karyawan tersebut berada. Komitmen merupakan landasan yang menjadi dasar keikutsertaan secara penuh dalam suatu organisasi. Dengan adanya komitmen dalam diri karyawan, maka organisasi akan semakin maju dan berkembang. Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi, maka karyawan tersebut akan semakin loyal terhadap organisasi, bekerja keras untuk organisasi dan melibatkan diri secara aktif demi kemajuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi juga akan semakin kuat dalam menorehkan prestasi dari hasil kerja kerasnya. Komitmen pegawai, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) Pegawai itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pegawai itu di organisasi atau perusahaan. 2) Organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan

menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dll (Hadiyanto & Saraswati, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Dyah Ayu Kartika, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya (2014), komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dan wajib dijalankan oleh seluruh karyawan. Harlie (2010:117) mengemukakan bahwa, disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Disiplin kerja harus tertanam di dalam diri setiap karyawan, dengan cara mematuhi dan menjalankan aturan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan. Semakin disiplin seorang karyawan maka dengan pasti kinerjanya akan semakin bagus dan tentunya peluang untuk menjadi karyawan yang berprestasi akan semakin tinggi. Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen, pegawai yang bersangkutan, maupun oleh masyarakat. Misalnya disiplin terhadap jam kerja dapat dipantau secara cepat dan tepat melalui sistem daftar presensi yang baik atau melalui apel. Akan tetapi dalam berbagai observasi kelihatan bahwa disiplin dalam hal waktu tidak merupakan jaminan adanya disiplin kerja atau perbuatan. (Tentang, Karir, & Pt, n.d.)

(Arik Prasetya, et al., 2014) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2013:193) “Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Dalam penelitian Bonar P. Silalahi, Khaira Amaliya F., dan Muslich Lutfi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5. Pengaruh budaya kaizen terhadap Prestasi Kerja

Budaya Kaizen merupakan budaya yang diambil dari Jepang, dan budaya ini merupakan budaya kerja yang mana menuntut karyawan untuk selalu melakukan pembaharuan dan penyempurnaan serta selalu berorientasi terhadap masa depan.

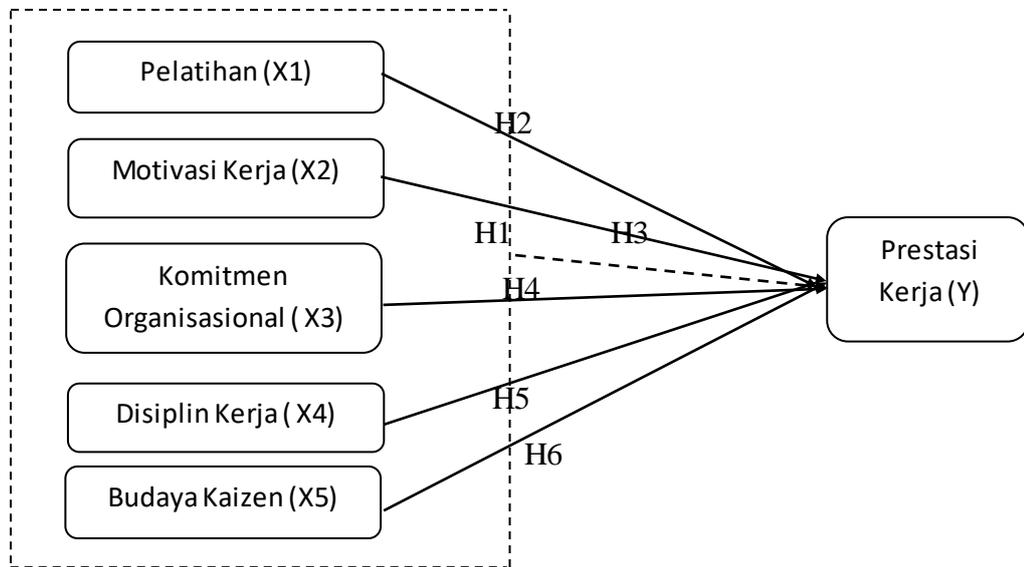
Kaizen atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktifitas output. Kaizen Pertama kali diperkenalkan oleh Taichi Ohno, mantan Vice President Toyota Motors Corporation. Disamping memperkenalkan Kaizen, Ohno juga memperkenalkan Just-in-Time pada perusahaan tersebut (Hardjosoedarmo, 2004:147). Imai (1996:126) penulis kaizen pertama kali menyatakan keyakinannya bahwa, sebenarnya kaizen tidak

hanya berlaku di Jepang, karena pada dasarnya setiap individu maupun organisasi di negara manapun pasti menginginkan selalu menjadi yang terbaik, untuk itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari kaizen itu sendiri yaitu perbaikan dan penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan.

H5 : Budaya kaizen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

D. Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III METODA PENELITIAN

A. Metoda Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan tetap di PT. Nasmoco Magelang yang berjumlah 106 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Soehartono, 2004:57). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah metode pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Nasmoco Magelang yang berjumlah 106 orang.

2. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Data kuantitatif diperoleh dari data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan tetap PT. Nasmoco Magelang.

b. Teknik Pengumpulan data

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, yang dalam pelaksanaannya dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk kemudian diperoleh datanya dan diolah menjadi sebuah hasil penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

c. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat enam variabel yang terdiri dari lima variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima nilai. Djaali (2008) menjelaskan, skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (RG)
- d. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat tidak setuju (STS)

Pemberian nilai atau skor pada skala Likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

3. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Terdapat 6 variabel dalam penelitian ini, yaitu pelatihan, motivasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, budaya kaizen, dan prestasi kerja. Masing-masing dari variabel memiliki gambaran teknis beserta indikatornya. Variabel - variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan persepsi responden tentang pelatihan yang pernah diikutinya. Indikator-indikator pelatihan, antara lain :

- a. Kesesuaian materi pelatihan yang diberikan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Metode pelatihan dapat diterima dengan baik oleh karyawan
- c. Kualitas instruktur pelatihan yang memberikan materi pelatihan
- d. Kualitas sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan
- e. Pelatihan memiliki kualitas yang baik untuk menunjang pekerjaan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi responden tentang semangat dan dorongan untuk bekerja dengan baik. Indikator-indikator motivasi, antara lain :

- a. Memiliki daya pendorong untuk bekerja dengan penuh semangat
- b. Memiliki kemauan untuk bekerja keras
- c. Memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan
- d. Memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban
- e. Memiliki tujuan yang jelas dari setiap pekerjaan yang dilakukan

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan persepsi responden mengenai orientasi nilai terhadap organisasi yang mencerminkan sikap memikirkan dan mengutamakan pekerjaan beserta organisasinya. Indikator-indikator komitmen organisasional, antara lain :

- a. Memiliki kemauan untuk bekerja dengan baik sesuai aturan
- b. Memiliki rasa setia terhadap perusahaan
- c. Memiliki rasa bangga terhadap organisasi tempatnya berada
- d. Memiliki kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap organisasi
- e. Memilliki rasa untuk selalu bertahan dalam organisasi

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan persepsi responden tentang kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja, antara lain :

- a. Taat terhadap aturan waktu yang ditetapkan perusahaan
- b. Taat terhadap aturan-aturan perusahaan
- c. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.
- d. Hadir dan pulang kerja dengan tepat waktu
- e. Menjalankan pekerjaan berdasarkan jadwal

5. Budaya Kaizen

Budaya kaizen merupakan persepsi responden mengenai perbaikan berkesinambungan di dalam perusahaan. Indikator-indikator budaya kaizen, antara lain :

- a. Penggunaan modal yang baik
- b. Komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan
- c. Kapasitas produksi yang terkelola dengan maksimal
- d. Adanya retensi karyawan
- e. Terdapat tempat/ lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

6. Prestasi Kerja

Prestasi merupakan persepsi responden tentang hasil dari kerja yang optimal yang dicapai selama menjalankan tugas-tugasnya.

Indikator Prestasi kerja menurut, antara lain :

- a. Kualitas kerja dari karyawan
- b. Bekerja sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan
- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin
- d. Memiliki inisiatif dalam bekerja
- e. Terjalin kerja sama yang baik dalam pekerjaan

B. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi dan untuk menguji validitas. Dalam menguji validitas, pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dikatakan

valid. Namun, apabila r_{hitung} tidak positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Dalam uji reliabilitas ini, dilakukan pengukuran berulang-ulang untuk memperoleh data yang konsisten. Untuk menguji reliabilitas, dapat menggunakan rumus Alpha Cronchbanch, jika nilai Alpha > 0.70 , maka suatu variabel dikatakan reliabel.

C. Alat Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X1 (Pelatihan)

b_2 = Koefisien regresi untuk X2 (Motivasi)

b_3 = Koefisien regresi untuk X3 (Komitmen Organisasional)

b_4 = Koefisien regresi untuk X4 (Disiplin Kerja)

b_5 = Koefisien regresi untuk X5 (Budaya Kaizen)

X1 = Variabel Independen (Pelatihan)

X2 = Variabel Independen (Motivasi)

X3 = Variabel Independen (Komitmen Organisasional)

X4 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

X5 = Variabel Independen (Budaya Kaizen)

e = Error

b. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Dasar Pengambilan Keputusan untuk Uji t Parsial dalam Analisis Regresi ada dua cara yaitu Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS yaitu jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

dan jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

Ghazali, (2012:98) menyebutkan bahwa uji simultan (Uji-F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak.

Terdapat dua cara yang biasa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan Uji-F, yakni melalui perbandingan Fhitung dengan Ftabel, atau dengan melihat nilai probabilitas seperti dijelaskan berdasar perbandingan Fhitung dengan Ftabel yaitu jika statistik hitung (angka F output) $>$ statistik tabel (tabel F), maka H_0 ditolak. Jika statistik hitung (angka F output) $<$ statistik tabel (tabel F), maka H_0 diterima dan berdasar nilai probabilitas yaitu jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan pengujian untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square (R²) digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai presentase antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya

koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang .
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.
4. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.
5. Secara parsial variabel budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.
6. Variabel pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nasmoco Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel pelatihan kerja, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pelatihan, motivasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan budaya kaizen terhadap prestasi kerja karyawan. Terutama pada referensi penelitian mengenai budaya kaizen terhadap prestasi kerja masih sangat kurang.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Variabel-variabel tersebut diantaranya kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja, dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan untuk menambah referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

3. Variabel Pelatihan, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesesuaian materi pelatihan yang diberikan berdasarkan dengan job karyawan masing-masing untuk semakin meningkatkan kinerja yang lebih baik dan mencapai prestasi.
4. Variabel motivasi, perusahaan hendaknya lebih membantu karyawannya untuk tetap memiliki motivasi yang kuat di dalam bekerja, selain itu juga perlu adanya pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan untuk lebih mempertahankan motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan sehingga karyawan semakin terpacu untuk terus bekerja dengan baik dan memperoleh prestasi.
5. Variabel Komitmen Organisasional, perusahaan hendaknya terus mengawasi agar organisasi yang ada di dalam perusahaan dapat terus berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman berada dalam organisasi dalam perusahaan dan semakin menumbuhkan komitmen yang ada dalam diri karyawan.
6. Variabel Disiplin Kerja, perusahaan hendaknya meninjau kembali peraturan-peraturan di dalam perusahaan yang berkaitan dengan kedisiplinan.
7. Variabel Budaya Kaizen, perusahaan hendaknya terus berusaha mengarahkan agar budaya kaizen sebagai budaya organisasi dapat semakin tertanam dan melekat dalam diri setiap karyawan sehingga dengan begitu karyawan akan dapat semakin bekerja dengan baik dan memperoleh kinerja serta prestasi dengan berlandaskan budaya kerja ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Achmad Sudiro. 2008. Pengaruh Timbal-Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 (Maret). ISSN... Pp 38-49
- Adelina Endra, Made. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perkebunan Negara Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 18. No. 2.
- Alwilsol. 2006. *The Relationship* terjemahan Sholahuddin. Bandung : Penerbit Almunir.
- Amalia, Khaira,. dkk. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* . Vol. 1 No. 1.
- Ari Fadzilah. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol. 3 (Januari). ISSN... Pp 12
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris Eddy Sarwono. 2001, *Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Auditor Pemula : Studi Empiris Pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal Di Indonesia, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Bandura Albert. 1986. *Sosial Learning and Self Efficacy* terjemahan Luthan 2005 *Efikasi Diri Teori Pembelajaran Social*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Byrne. (1993). *Self Efficacy* terjemahan Sholahuddin 2006 *Meningkatnya Efikasi Diri Individu*. Jakarta : Penerbit Elexmedia Komputindo.
- Deni, Abdulatip. 2016. Uji Stimultan (Uji F). <http://abdulatip05.blogspot.com/2016/06/uji-simultan-uji-f.html>. (diakses 12 Juni 2018)

- Dewi Hanggraeni. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Emha. 2017. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS. <https://ezyearly.blogspot.com/2017/09/cara-melakukan-uji-t-parsial-dalam.html> . (diakses 12 juni 2018)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Inancevich, John M., dan Donnelly, James H. Jr. 2001. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Hansen, Daniel. G. 1997. The Impact of Incentive Plans on Productivity, Worker Quality and The Extent of Supervision, Department of Economics, Michigan State University. n/a diambil dari www.Proquest.umi.com/login (24 Nopember 2012,14.00)
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11 Nomor 2
- Hasibuan, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- L Kiling, Sinta. 2016. Pagaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume. 16 No. 03
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Moekijat. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetya, Arik., Dkk. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 15 No.2

- Prasetya, Ferilian. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi. [.http://prasetyaferilian.blogspot.co.id/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html](http://prasetyaferilian.blogspot.co.id/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html). (diakses 13 Juni 2018)
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Bambang. 2016. Pengertian dan Indikator Komitmen organisasi. <https://www.halopsikolog.com/komitmen-organisasi/126/>.(Diakses 20 Juni 2018)
- Tanjung, Vina. 2018. Teori tentang Prestasi Kerja. <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/prestasi-kerja.html>. (diakses 20 Juni 2018)
- Tari. 2012. Teori Super 5 Kaizen. <https://tarieclipse.wordpress.com/2012/11/06/teori-super-5-kaizen/>. (diakses 21 Juni 2018)
- Tuju, Friska,. Dkk., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 2.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.