



## FAKTOR – FAKTOR PRESTASI KERJA

Siti Choiriyah<sup>1</sup>, Fidyah Yuli Ernawati<sup>2</sup>, Arini Novandalina<sup>3</sup>

Mahasiswa STIE Semarang<sup>1</sup>, Dosen STIE Semarang<sup>2,3</sup>

siti.choiriyah02968@gmail.com, fidyah@stiesemarang.ac.id, arini.novandalina@gmail.com

### Kata Kunci

*Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kemampuan Kerja*

### **Abstraksi.**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lucky Textile Semarang II, Kawasan Industri Wijaya Kusuma yaitu berjumlah 536 orang. Kemudian ditarik sampel dengan menggunakan rumus slovin menjadi 85 orang sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, kemampuan kerja perlu diperhatikan, karena berdasarkan hasil penelitian, ketiga variabel bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Prestasi Kerja PT. Lucky Textile Semarang II, Kawasan Industri Wijaya Kusuma, sebesar 78,3%. Berdasarkan besarnya pengaruh tersebut diharapkan perusahaan dapat lebih tegas terhadap disiplin kerja, memberi pelatihan sesuai kebutuhan karyawan sehingga kemampuan kerja karyawan bisa merata dan prestasi kerja bisa meningkat.

### **Abstract.**

*The population in this study were all employees of PT. Lucky Textile Semarang II, Wijaya Kusuma Industrial Estate, totaling 536 people. Then the sample was drawn using the Slovin formula into 85 samples. The results showed that work discipline, training, work skills need to be considered, because based on the results of the study, the three variables together have a considerable influence on the Performance of PT. Lucky Textile Semarang II, Kawasan Industri Wijaya Kusuma, amounted to 78.3%. Based on the magnitude of the influence it is expected that the company can be more assertive towards work discipline, provide training according to the needs of employees so that employees can work equally and work performance can be increased*

### **Keyword:**

*Job Performance, Work Discipline, Training, Work Ability*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut.

Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melakukan proses produksi, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusia adalah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, oleh karena itu pihak manajemen sudah sewajarnya memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing dan mereka mempunyai peranan penting dalam organisasi karena mereka merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha. Selain itu tidak bisa dipungkiri lagi bahwa manusia adalah sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam organisasi.

PT. Lucky Textile Semarang II merupakan pabrik garment sukses berskala internasional. Perusahaan ini memproduksi produk pakaian jadi seperti t-shirt, jacket, celana dan sebagainya yang memiliki brand Adidas. Sebagai perusahaan yang memiliki produk berkualitas ekspor, karyawan dituntut dapat bekerja secara optimal dan selalu meningkatkan prestasi kerjanya untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai standart yang telah ditentukan. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan bagian produksi yaitu karyawan yang langsung terjun berhubungan dengan proses produksi. Menurut manager bagian produksi masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah tidak tercapainya produksi yang dibebankan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari data realisasi pencapaian target oleh para karyawan

Tabel 1.1.  
Realisasi Produksi Karyawan PT. Lucky Textile Semarang II  
Bulan Januari sampai Desember 2018

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Prosentase	Keterangan
1	Januari	10.500.000	9.137.000	87,02	Tidak Mencapai
2	Februari	10.500.000	9.243.000	88,03	Tidak Mencapai
3	Maret	10.500.000	9.345.000	89,00	Tidak Mencapai
4	April	10.500.000	9.229.000	87,90	Tidak Mencapai
5	Mei	10.500.000	9.376.000	89,30	Tidak Mencapai
6	Juni	10.500.000	9.478.000	90,27	Tidak Mencapai
7	Juli	10.500.000	9.467.000	90,16	Tidak Mencapai
8	Agustus	10.500.000	9.455.000	90,05	Tidak Mencapai
9	September	10.500.000	9.459.000	90,09	Tidak Mencapai
10	Oktober	10.500.000	9.385.000	89,38	Tidak Mencapai

11	November	10.500.000	9.293.000	88,50	Tidak Mencapai
12	Desember	10.500.000	9.284.000	88,42	Tidak Mencapai

Sumber: PT. Lucky Textile Semarang II, 2018

Tabel 1.1. merupakan tabel perbandingan realisasi produksi dengan target produksi pada PT. Lucky Textile Semarang II selama bulan Januari sampai Desember 2018 tidak ada yang mencapai target. Target yang diberikan sebesar 10.500.000 pcs dalam tahun 2018 hanya mampu dicapai sebesar 87,02 persen pada bulan Januari, naik 1,01% menjadi 88,30 pada bulan Februari. Naik 0,97% pada bulan Maret menjadi 89,00. Turun -1.1% pada bulan April menjadi 87,90. Pada bulan Mei naik 1,4% menjadi 89,30 pada bulan Juni, kemudian turun -0,11 pda bulan Juli dan Agustus menjadi 90,2 7 dan 90,16, naik 0,04% pada bulan September menjadi 90,09, 3 bulan dalam akhir tahun 2018 mengalami penurunan sebesar -1,00%, -0,88%, -0,08% pada bulan Oktober, November dan Desember.

Sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Menurut jurnal Muhammad Dicky Afifi, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) Prestasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Soelaiman (2007) memberikan pengertian atas prestasi kerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Penilaian prestasi kerja adalah dasar bagi penilaian dalam memenuhi standar dan sasaran yaitu bagaimana kinerja pegawai dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam mencapai sasaran. Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan dimasa mendatang. Dapat digunakan

untuk memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir, serta sebagai penyesuaian kompensasi sekaligus untuk menghadapi tantangan-tantangan eksternal perusahaan guna mencapai keunggulan kompetitif. Dari penelitian terdahulu yaitu jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) memiliki hasil bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Jurnal Muhammad Dicky Afifi, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Menurut jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2001). Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2000) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang secara alami ataupun melalui pembentukan yang dimiliki manusia untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar. Di PT. Lucky Semarang II masalah yang sering di hadapi dalam kedisiplinan adalah masih banyak di temukan karyawan yang melakukan ketidak disiplin salah satunya, ketidak tepat waktu, tidak mengikuti aturan yang di tetapkan dalam melakukan pekerjaan sesuai (SOP) dan lain-lain. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis, 2002). Definisi lain dari pelatihan yaitu merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai (Simanjuntak,

2005) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). Dengan demikian Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagian. Ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam proses produksi di antaranya, banyaknya produk yang cacat yang di hasilkan karyawan terbukti tidak tercapainya target produksi yang dibebankan kepada karyawan oleh PT. Lucky Semarang II, sehingga pelatihan menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) Kemampuan merupakan suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Sinaga dan Srihadiati, 2001). Definisi lain kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbin, dan coulter 2007) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Di PT. Lucky Semarang II, beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, diantaranya tidak semua karyawan bisa menguasai jenis mesin jahit, padahal produk yang dihasilkan PT. Lucky Semarang II tidak selalu sama (memiliki banyak variasi dan model) sehingga karyawan harus bisa memiliki kemampuan serba bisa untuk menunjang hasil produksi secara maksimal. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian yang akan dilakukan dengan judul “FAKTOR - FAKTOR PRESTASI KERJA di PT. LUCKY TEXTILE SEMARANG II KAWASAN INDUSTRI WIJAYA KUSUMA”. Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu: a. Apakah disiplin kerja menjadi faktor penentu prestasi kerja di PT. Lucky Textile Semarang II Kawasan Industri Wijaya Kusuma?, b.

Apakah pelatihan menjadi faktor penentu prestasi kerja di PT. Lucky Textile Semarang II Kawasan Industri Wijaya Kusuma? c. Apakah kemampuan kerja menjadi faktor penentu prestasi kerja di PT. Lucky Textile Semarang II Kawasan Industri Wijaya Kusuma ?.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN PROPOSISI/ HIPOTESIS**

### **Prestasi Kerja**

Keban (2004) dalam jurnal Irvan Trang, Victor P. K. Lengkong dan Lucky O. H. Dotulong (2015) mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam menilai prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan kerjasama. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Soedjadi (2002) dalam jurnal Irvan Trang, Victor P. K. Lengkong dan Lucky O. H. Dotulong (2015) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika. Dari definisi - definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Indikator Prestasi Kerja Menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) indikator dari prestasi kerja adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan, Sikap Pegawai. Dalam jurnal penelitian Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas tahun (2015) yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan

kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009) dalam jurnal Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan (2015) yaitu Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) dalam jurnal Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan (2015) adalah : Ketepatan waktu, Pemanfaatan sarana Karyawan, Tanggung jawab yang tinggi Karyawan, Ketaatan terhadap aturan kantor. Dalam jurnal penelitian Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan tahun 2015 menyatakan, Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja.

### **Pelatihan**

Menurut Mathis (2002) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara

terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan (training) ini adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan ini diciptakan suatu lingkungan tempat para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora, 2001) dalam jurnal Mahbub dan Munawir (2015).

#### Indikator Pelatihan

menurut Hani (2001) dalam jurnal Yuyun Yuniasih (2015) yang termasuk ke dalam indikator pelatihan antara lain: Tujuan pelatihan, Metode pelatihan, Jadwal pelatihan, Fasilitas pelatihan, Materi pelatihan, Hambatan pelatihan.

Hasil penelitian jurnal Yuyun Yuniasih (2015) menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya ada pada kategori baik, motivasi pegawai ada pada kategori baik, prestasi kerja ada pada kategori baik, dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

#### **Kemampuan Kerja**

Dalam jurnal Muhammad Dicky Afifi, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan karyawan yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja karyawan. Tingkat kemampuan kerja karyawan yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja tiap karyawan. Kemampuan kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk menjawab tuntutan perusahaan, dimana saat ini semua akan berubah sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin beragam dan dinamis, dan juga ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Dalam jurnal Firla Oktafiani dan Yolanda (2017) Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan



(ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Dalam jurnal Budi Yanti, Hasna Afriani dan Febriani (2019) Menurut Robbins (2008) kemampuan kerja adalah kemampuan dari keseluruhan individu yang pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individual dan performa. Sebuah kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

### **Indikator Kemampuan Kerja**

menurut Robbins (2008) dalam jurnal Budi Yanti, Hasna Afriani, Febriani (2019) sebagai berikut: Kesanggupan Kerja, Pendidikan, Masa Kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). Populasi yang di gunakan dalam objek penelitian adalah karyawan PT. Lucky Semarang II bagian produksi yaitu sebesar 536 karyawan.. Sugiyono (2012) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. LUCKY TEXTILE SEMARANG II KAWASAN INDUSTRI WIJAYA KUSUMA, Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2010) dalam jurnal RA Nur Amalia, Imroatul Khasanah (2015) bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 85 responden.

## Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Berikut definisi variabel yang dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

**Tabel 3.2.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap Pegawai</li> </ol>	Soedjadi (2002) dalam jurnal Irvan Trang, Victor P. K. Lengkong dan Lucky O. H. Dotulong (2015)  Mangkunegara (2009) dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015)
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.  Sikap dan tingkah laku karyawan untuk mematuhi dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Pemanfaatan sarana Karyawan</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan kantor</li> </ol>	Hasibuan (2009) dalam jurnal Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan (2015)  Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) dalam jurnal Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan

			(2015)
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.  Proses Pendidikan jangka pendek untuk mengembangkan sumberdaya manusia	1. Tujuan pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Jadwal pelatihan 4. Fasilitas pelatihan 5. Materi pelatihan 6. Hambatan pelatihan	Mathis (2002) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas(2015)  Hani (2001) dalam jurnal jurnal Yuyun Yuniasih (2015)
Kemampuan Kerja (X3)	kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.  Potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan sikap, pengetahuan dan pengalaman.	1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja	Muhammad Dicky Afifi, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)  Robbins dan Judge (2008) berpendapat Robbins (2008) dalam jurnal Budi Yanti, Hasna Afriani, Febriani (2019)

**Metode Analisis Data**

Menggunakan asumsi klasik, multikolenearitas, autokolenearitas, heterokedastisitas, dan model berdistribusi normal. maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik ( uji multikolenearitas, heterokedastisitas, dan normalitas ) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolenearitas tidak terjadi multikolenearitas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

**Uji t**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Hipotesis T-test**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	,287	1,004	,286	,776
1	Displin Kerja	,346	,148	,351	2,332
	Pelatihan	,242	,081	,200	2,988
	Kemampuan Kerja	,418	,145	,411	2,876

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji F yang dilihat pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil tingkat signifikan pada disiplin kerja, pelatihan, kemampuan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian tersebut dikatakan signifikan. Sedangkan nilai F tabel 97,170 berarti secara simultan atau bersama-sama variabel bebas disiplin kerja, pelatihan, kemampuan kerja mempengaruhi variabel terikat prestasi kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja . Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,022, artinya  $0,022 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel pada saluran distribusi adalah  $2,332 > 1,991$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2009) dalam jurnal Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan (2015) yaitu Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu

aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam jurnal Hasrudy Tanjung (2015) Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, artinya  $0,004 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel pada saluran distribusi adalah  $2,988 > 1,991$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mathis (2002) dalam jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan (training) ini adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam

suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan ini diciptakan suatu lingkungan tempat para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Simamora, 2001 ) dalam jurnal Mahbub dan Munawir (2015). Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015) menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005, artinya  $0,005 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel pada promosi adalah  $2,876 > 1,991$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Penilaian kemampuan sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penialaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang suatu organisasi.

Dalam jurnal Muhammad Dicky Afifi, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan karyawan yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja karyawan. Tingkat kemampuan kerja karyawanyang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja tiap karyawan. Kemampuan kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk menjawab tuntutan perusahaan, dimana saat ini semua akan berubah sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin beragam dan dinamis, dan juga ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Dalam jurnal Firla Oktafiani dan Yolanda (2017) Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan

intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Dalam jurnal Budi Yanti, Hasna Afriani dan Febriani (2019) Menurut Robbins (2008) kemampuan kerja adalah kemampuan dari keseluruhan individu yang pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individual dan performa. Sebuah kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). menunjukkan bahwa secara simultan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji F , menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,170 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja di PT. Lucky Textile Semarang II.

Keban (2004) dalam jurnal Irvan Trang, Victor P. K. Lengkong dan Lucky O. H. Dotulong (2015) mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam menilai prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan kerjasama. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Soedjadi (2002) dalam jurnal Irvan Trang, Victor P. K. Lengkong dan Lucky O. H. Dotulong (2015) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral

maupun etika. Dari definisi - definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Hasil penelitian dari jurnal Franco Bryan Logor, Petrus Tumade dan Rudy S. Wenas (2015). menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja, Pelatihan dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Untuk disiplin kerja pada PT. Lucky Textile Semarang II di sarankan agar pimpinan dapat menjadi teladan bagi bawahannya yaitu dengan cara meningkatkan peran pimpinan dalam menegakkan peraturan, memberikan masukan kepada karyawan agar selalu datang bekerja dengan tepat waktu dan bekerja dengan mengikuti SOP yang berlaku. Untuk pelatihan PT. Lucky Textile Semarang II hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai perkembangan teknologi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Di harapkan perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang di berikan .

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Simultan (Uji F) antara Variabel disiplin kerja (X1), pelatihan (X2) dan kemampuan kerja (X3). Berdasarkan hasil uji F pada tabel , menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,170 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X1), pelatihan (X2) dan kemampuan kerja (X3), berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Pengaruh parsial (uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja . Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,022, artinya  $0,022 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel disiplin kerja p-value  $< \alpha$  atau  $2,332 > 1,990$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja . Pengaruh parsial (uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, artinya  $0,004 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel pelatihan p-value  $< \alpha$  atau  $2,988 > 1,990$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi



Kerja . Pengaruh parsial (uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005, artinya  $0,005 < 0,05$ . Hasil dari t hitung dan t tabel pada kemampuan kerja  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $2,876 > 1,990$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, M. D., Musadieg, M. A., Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 29 No. 1 Desember 2015*.
- Anwar, R. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Lahat Divre Iii Sumsel. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 13 No.4 Desember 2015*.
- Logor, F. B., Tumade, P., Wenas, R. S. (2015) . Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA 1151 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161*.
- Mahbub dan Munawir. (2015) Korelasi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi. *Jurnal Pendidikan, Komunikasi, dan Pemikiran Hukum Islam Vol 6, No. 2: 76-94. April 2015. ISSN: 1978 – 4767*.
- Oktafiani, F. dan Yolanda. (2017). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna. *Jurnal Manajemen. Vol. 5. No. 2 Oktober 2017*.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A ., Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*.
- Saputra, A. Hendriani, S., Efni, Y. (2018). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi, Volume 14 Nomor 1, Juni 2018*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619*.
- Trang, T. I., Victor P. K. Lengkong, Lucky O. H. Dotulong. (2015). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indra Jaya Manado. *Jmbi unsrat ISSN:2356-3966 Vol. 2 No. 2. Juli 2015*.
- Yanti, B., Afriani, H., Febriani. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Wahana Wirawan Riau). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan- Vol. 10 No. 3 (September 2019)*.
- Yuniasih, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 1 (November 2015) 36-41*  
<http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem> ISSN 2477-2275.

