ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN INDUSTRI ANNIE GARMENT NGANJUK TAHUN 2017

Oleh:

LINA OKTAPIANA

13.1.02.02.0229

Dibimbing Oleh :

1. Dr. Sri Aliami, M.M.

2. Gesty Ernestivita, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Lina Oktapiana
NPM : 13.1.02.02.0229
Telepun/HP : 082336991195
Alamat (Email) : isnayas@yahoo.com
Judul Artikel : Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Industri Annie Garment Nganjuk Tahun 2017
Fakultas – Program Studi : FE – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
AlamatPerguruanTinggi : Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76 Kediri, Telp. (0354)771576,

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 09 Februari 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Sri Allami, M.M. NIDN. 0716086403	Gesty Ernestivita, M.M NIDN. 0720059101	Lina Oktapiana NPM. 13.1.02.02.0229

PENGARUH KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN INDUSTRI ANNIE GARMENT NGANJUK TAHUN 2017

LINA OKTAPIANA
13.1.02.02.0229
FE - Manajemen
e-mail: isnayas@yahoo.com
Dr. Sri Aliami, M.M. dan Gesty Ernestivita, M.M.
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh prestasi kerja karyawan Annie Garment yang menurun setiap bulannya, terbukti dari ketidaktepatan waktu penyelesaian pesanan dan adanya produk yang dikembalikan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment. (2) pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment. (3) pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment. (4) pengaruh signifikan kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment Nganjuk.Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 responden yang bekerja sebagai karyawan Annie Garment, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 23 *for Windows*.Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (2) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (4) Kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KATA KUNCI*:* kompensasi, tingkat pendidikan, pelatihan, prestasi kerja.

I. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang bertanggung jawab dan semangat dalam melakukan pekerjaan, akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tercapainya tujuan organisasi tentu tidak terlepas dari prestasi kerja para karyawan. Menurut Hasibuan (2012:94), "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu". Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Kasmuni, dkk (2016:4), kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi, program pendidikan, dan pelatihan akan berdampak baik pada perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, dan non ekonomi dalam perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, suatu organisasi perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118), "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain kompensasi, kesuksesan organisasi juga ditentukan dari tingkat pendidikan karyawan. Lestari (2011) dalam Wirawan, dkk (2016:3) menyatakan sebagai berikut:

> Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Organisasi untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas diperlukan adanya ajaran, tuntunan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran yang harus diseertai dengan tingkat pendidikan yang baik.

Tingkat pendidikan yang baik harus disertai dengan pelatihan yang

mendukung. Menurut Mondy (2008: 209), "pelatihan" adalah "aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini".

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan yang bertujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan

Industri Annie Garment merupakan suatu industri yang memproses kain (barang setengah jadi) menjadi pakaian jadi berupa kemeja, kaos, celana, dan rok atau pakaian jadi lainnya disertai sablon atau bordir dengan bentuk sesuai permintaan konsumen. Industri Annie Garment terletak di Dusun Alastuwo, Desa Banaran Wetan, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk.

Dalam menarik dan mengelola sumber daya manusia, pemilik industri Annie Garment memberikan sejumlah kompensasi yang tidak lengkap, dikarenakan pemberian gaji sudah lebih dari cukup dan jika ditambah dengan kompensasi lain maka akan mengurangi laba.

Industri yang mengutamakan *skill* ini menilai karyawan bukan dari strata pendidikan tetapi dari pendidikan yang berhubungan dengan industri tersebut. Selain itu, program atau kegiatan pelatihan dalam industri Annie Garment dilakukan secara tidak rutin karena terbentur dana, waktu, dan keluarnya karyawan yang telah diberi pelatihan.

Industri Annie Garment memiliki permasalahan tepatnya masalah kualitas pesanan dan waktu penyelesaian pesanan. Berikut data-data dari studi awal pada industri Annie Garment:

Tabel 1.1
Waktu Penyelesaian Proses Produksi Bulan Maret-Mei 2017

Konsumen	Jumlah Produk	Target Waktu Penyelesaian	Realisasi Waktu Penyelesaian	Keterlambatan Waktu Penyelesaian
I	120	1 minggu	2 minggu	1 minggu
II	310	3 minggu	4 minggu	1 minggu
III	375	4 minggu	5 minggu	1 minggu
IV	525	6 minggu	8 minggu	2 minggu
V	740	7 minggu	10 minggu	3 minggu

Sumber: Data Industri Annie Garment tahun 2017

Tabel 1.2
Jumlah Produk yang Dikembalikan

No.	Bulan	Keterangan	Jumlah (buah)
1	Maret	Tidak sesuai ukuran/*design*	5
		Kerusakan sablon/bordir	2
Jumlah			**7**
2	April	Tidak sesuai ukuran/*design*	4
		Kecacatan produk	2
		Kerusakan sablon/bordir	3
Jumlah			**9**
3	Mei	Tidak sesuai ukuran/*design*	5
		Kecacatan produk	3
		Kerusakan sablon/bordir	4
Jumlah			**12**

To-tal	**Maret-Mei**		**28**

Sumber: Data Industri Annie Garment tahun 2017

Kuat dugaan masalah dalam industri Annie Garment.tersebut terjadi karena faktor kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul **Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Industri Annie Garment.**

II. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif statistik karena realitas menjadi sasaran utama penelitian dengan mengidentifikasi dan mengukur variabel menggunakan alat-alat yang objektif dan baku sehingga hasil/kesimpulan terbukti secara akurat.

2. Teknik Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik asosiatif-kausal. Menurut Sugiyono (2014: 81), "asosiatif-kausal" adalah "penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih".

3. Tempat Penelitian

Tempat pada penelitian ini adalah industri Annie Garment yang terletak di Dusun Alastuwo, Desa Banaran Wetan, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk karena pada industri Annie Garment terdapat pemberian kompensasi, penyeleksian tingkat pendidikan, dan pemberian pelatihan yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Keterjangkauan tenaga, dana, maupun waktu dalam penelitian juga menjadi alasan dalam memberikan hasil yang efektif dan maksimal.

4. Waktu Penelitian

Waktu pada penelitian ini dilakukan selama bulan Maret 2017 hingga Mei 2017 agar penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

5. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan industri Annie Garment yaitu sebanyak 32 karyawan karena dalam populasi tersebut terdapat prestasi kerja karyawan Annie Garment yang dipengaruhi oleh kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Dalam penelitian ini skala Likert digunakan sebagai pengukurannya.

7. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan alat ukur (instrumen) terhadap apa yang akan diukur".

Tabel 2.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X1	1	0,805	0,349	Valid
	2	0,856	0,349	Valid
	3	0,823	0,349	Valid
	4	0,765	0,349	Valid
	5	0,740	0,349	Valid
	6	0,497	0,349	Valid
	7	0,804	0,349	Valid
	8	0,652	0,349	Valid
X2	1	0,757	0,349	Valid
	2	0,879	0,349	Valid
	3	0,906	0,349	Valid
	4	0,714	0,349	Valid
X3	1	0,703	0,349	Valid
	2	0,651	0,349	Valid
	3	0,724	0,349	Valid
	4	0,764	0,349	Valid
	5	0,758	0,349	Valid
	6	0,459	0,349	Valid
	7	0,766	0,349	Valid
	8	0,420	0,349	Valid
	9	0,464	0,349	Valid
	10	0,764	0,349	Valid
	11	0,413	0,349	Valid
	12	0,409	0,349	Valid
Y	1	0,729	0,349	Valid
	2	0,366	0,349	Valid
	3	0,543	0,349	Valid
	4	0,633	0,349	Valid
	5	0,760	0,349	Valid
	6	0,614	0,349	Valid
	7	0,777	0,349	Valid
	8	0,768	0,349	Valid
	9	0,370	0,349	Valid
	10	0,416	0,349	Valid
	11	0,384	0,349	Valid
	12	0,848	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r table sehingga keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid.

8. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan nilai C*roanbach's alpha* dengan IBM Statistics SPSS 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Item	*Cronbach's Alpha*	Alpha Kritis	Keterangan
Kompensasi (X_1)	8	0,872	0,6	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X_2)	4	0,830	0,6	Reliabel
Pelatihan (X_3)	12	0,841	0,6	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	12	0,840	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

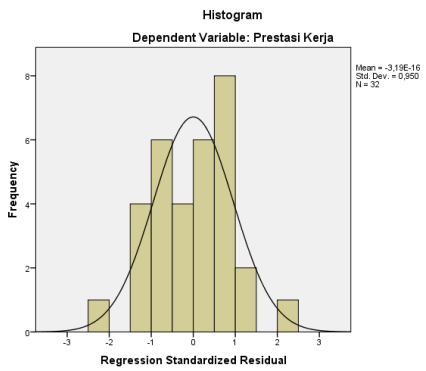
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai croanbach alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,6 sebagaimana menurut Ghazali (2005:45), sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

III. Hasil dan Kesimpulan

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

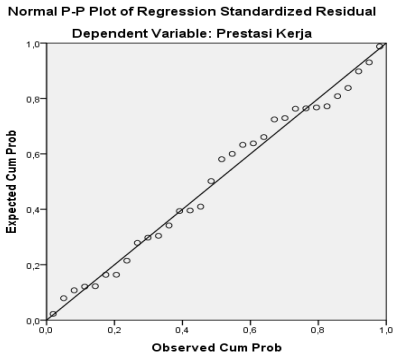
Berikut grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang menunjukkan hasil uji normalitas:



Sumber: Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 3.1 data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Gambar 3.2
Uji Normalitas Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar 3.2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas..

b. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 3.1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	,190	5,253
Tingkat Pendidikan	,174	5,745
Pelatihan	,650	1,539

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin Watson* (DW *test*) ditunjukkan pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,752

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Tingkat Pendidikan

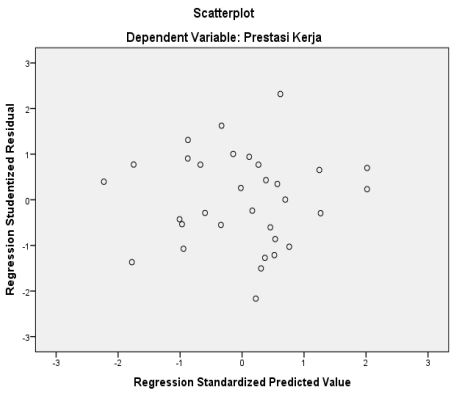
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4-du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas du < dw < 4–du (1,650 < 1,752 < 2,350), sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedatisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 3.3 dibawah ini:



Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Gambar 3.3
Grafik *Scaterplots*

Berdasarkan gambar 3.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh kompensasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja (Y). Berdasarkan perhitungan SPSS 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,028	3,022	
	Kompensasi	,619	,180	,508
	Tingkat Pendidikan	,801	,327	,378
	Pelatihan	,128	,083	,123

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6{,}028 + 0{,}619X_1 + 0{,}801X_2 + 0{,}128X_3 + e$$

3. Pengujian Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan.

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940[a]	,884	,871	2,458	1,752

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3.4 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,871. Hal itu menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 87,1% dan sisanya yaitu 12,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kompensasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara individual terhadap prestasi kerja (Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t:

Tabel 3.5
Hasil Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,028	3,022		1,995	,056
	Kompensasi	,619	,180	,508	3,444	,002
	Tingkat Pendidikan	,801	,327	,378	2,447	,021
	Pelatihan	,128	,083	,123	1,534	,136

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

1) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil diata diperoleh nilai signifikan variabe kompensasi adalah 0,002 < 0,0 atau t_{hitung} = 3,444 > t_{tabel} = 2,04 yang berarti H_0 ditolak dan H diterima sehingga kompensa berpengaruh terhadap presta kerja.

2) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai signifikan variabel tingkat pendidikan adalah 0,021 < 0,05 atau t_{hitung} = 2,447 > t_{tabel} = 2,045 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,136 > 0,05 atau t_{hitung} = 1,534 > t_{tabel} = 2,045 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan:

Tabel 3.6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286,843	3	428,948	71,002	,000[b]
	Residual	169,157	28	6,041		
	Total	1456,000	31			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Tingkat Pendidikan

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05 atau F_{hitung} = 71,002 > F_{tabel} (3;28) = 2,95 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment tahun 2017.
2. Ada pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja

karyawan industri Annie Garment tahun 2017.

3. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment tahun 2017.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan kompensasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan industri Annie Garment tahun 2017.

DAFTAR PUSTAKA

Anna, Lusia Kus. 2014. *Kepuasan Kerja Tak Jamin Loyalitas Karyawan*. Kompas.com (Online), tersedia: http://lifestyle.kompas.com/read/2014/03/07/1123159/Kepuasan.Kerja.Tak.Jamin.Loyalitas.Karyawan, diakses 18 Oktober 2017.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baharuddin, Aris dkk. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang*.Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

Ermala, Listya. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nganjuk*. Kediri: FE Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kaswan. 2011. *Pel ın dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marzuki. 2010. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT. Prasetia Widya Pratama.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Permata R. W., Wenny. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kediri 2015*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Riandani, Wahyu. 2015. *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan*. Balikpapan: FISIP Universitas Mulawarman.

Rivai, Veithzal. 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, Henry. 2012. *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Riau: Star Gate Publisher.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Tohari, Amin. 2015. *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Kediri: FE Universitas Nusantara PGRI Kediri.

_____. 2016. *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi/Tugas Akhir).* Kediri:___FE Universitas Nusantara PGRI Kediri.