

Pengaruh *Work Engagement*, Pelatihan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Onduline Manufaktur Indonesia)

The Effect of Work Engagement, Training, and Teamwork on Employee Performance (Study on Employees of PT. Onduline Manufaktur Indonesia)

Eko Agus Alfianto¹, M. Sholehudin²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Yudharta Pasuruan

¹ekoagus@yudharta.ac.id, ²m.sholehudin2208@gmail.com

Disubmit : 26 Mei 2025, Diterima : 25 Juni 2025, Dipublikasi : 12 Juli 2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work engagement, training and teamwork on employee performance at the OMI company. The population in this study were OMI employees. The sampling technique used was saturated sampling. The reason for using the saturated sampling technique is because the population is relatively small, less than 100 people, and the researcher needs all OMI employees. Data were collected using a questionnaire. The analysis method used was descriptive statistical analysis, inferential analysis and multiple linear regression using SPSS. The results of this study indicate that partially there is a significant positive effect between the variable X1 Work engagement on the variable Y Employee performance, partially there is a significant positive effect between the variable X2 Training on the variable Y Employee performance, partially there is a significant positive effect between the variable X3 Teamwork on the variable Y Employee performance. Simultaneously there is a significant positive influence between the variables Work engagement (X1), training (X2), and Teamwork (X3) on employee performance variables (Y). Suggestions for PT OMI to maintain and improve relationships with employees by holding training according to employee needs.

Keywords: *Work Engagement, Training, Teamwork and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement*, pelatihan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di perusahaan OMI. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan OMI. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, dan peneliti memerlukan semua karyawan OMI. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, analisis inferensial dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X1 *Work engagement* terhadap variabel Y Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X2 Pelatihan terhadap variabel Y Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X3 *Teamwork* terhadap variabel Y Kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Work engagement* (X1), pelatihan (X2), dan Kerja sama tim (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Saran untuk PT OMI agar mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan karyawan dengan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.

Kata Kunci: *Work Engagement, Pelatihan, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan.*

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, dinamika perubahan terjadi dengan sangat cepat dan menimbulkan pergeseran pola pikir yang kompleks di berbagai sektor. Kondisi ini menuntut setiap organisasi, termasuk perusahaan, untuk mampu beradaptasi secara

strategis. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar tidak hanya mampu bersaing di pasar, tetapi juga dapat mempertahankan kelangsungan operasionalnya secara berkelanjutan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan aset strategis yang memainkan peran sentral dalam merancang strategi, mengimplementasikan kebijakan, dan mendorong inovasi yang berkelanjutan. Manajemen SDM yang efektif mencakup berbagai fungsi, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, hingga manajemen kinerja dan retensi karyawan. Fungsi-fungsi ini tidak hanya memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang tepat pada posisi yang sesuai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan kepuasan kerja (Sinambela, 2016).

SDM merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang memberikan kontribusi besar terhadap strategi pencapaian tujuan. Syamsuddinnor (2014), Menjelaskan bahwa, salah satu bukti nyata pentingnya SDM dalam perusahaan dapat terlihat pada proses produksi. Jika sebuah perusahaan telah memiliki stabilitas finansial yang kuat, bahan baku yang memadai, serta teknologi canggih, namun tidak didukung oleh SDM yang berkualitas, maka kelancaran proses produksi tetap tidak dapat terjamin.

Kinerja karyawan juga merupakan elemen krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, sehingga perlu dikelola secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Antony (2018), Menjelaskan bahwa, kemajuan perusahaan dapat diwujudkan dengan menciptakan keterikatan emosional antara karyawan dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan lebih fokus dalam mencapai tujuan serta berusaha keras untuk mendorong keberhasilan perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak hanya bergantung pada faktor finansial, teknologi, dan strategi bisnis, tetapi juga pada keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Keterikatan emosional ini menciptakan rasa kepemilikan, loyalitas, dan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kahn (2011), Menjelaskan bahwa, keterlibatan kerja (*engagement*) merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar tetap waspada serta terhubung secara emosional dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan secara aktif mengembangkan kemampuannya, bahkan dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Bakker (2010), Menjelaskan bahwa, *Work engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah *work engagement*, *Work engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih bersemangat, fokus, serta merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini

berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara individu maupun produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selain *work engagement*, pelatihan juga menjadi faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara optimal. Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, tuntutan pekerjaan yang dinamis, dan peningkatan standar operasional di lingkungan kerja. Menurut Aris Sarjito (2022), organisasi yang berhasil pada umumnya mampu menjaga keseimbangan dalam menyelenggarakan program pelatihan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya cakap dalam menjalankan tugas saat ini, tetapi juga siap untuk mengemban tanggung jawab baru di masa mendatang. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengembangan individu, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam pembangunan organisasi. Agar pelatihan benar-benar memberikan dampak yang signifikan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya perlu ditingkatkan.

Dalam konteks PT. Onduline Manufaktur Indonesia, pelatihan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan untuk menunjang kelancaran proses produksi. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai, serta mampu menjalankan tugas dengan efisiensi dan akurasi tinggi. Dengan demikian, pelatihan berperan strategis dalam menjaga kualitas output sekaligus memperkuat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan operasional perusahaan.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan *work engagement*, pelatihan berkelanjutan, dan pembentukan kerja sama tim yang solid. Ketiga aspek ini saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Di PT. Onduline Manufaktur Indonesia, hal ini penting mengingat tuntutan industri terhadap efisiensi dan kinerja optimal. Penilaian kinerja rutin dilakukan tidak hanya sebagai evaluasi, tetapi juga sebagai dasar kebijakan pengembangan karir, seperti promosi, pelatihan, rotasi jabatan, dan pemberian penghargaan secara objektif (George & Jones, 2002). Namun, penilaian saja tidak cukup. Pelatihan yang tepat sasaran perlu diberikan untuk menutup kesenjangan kompetensi dan meningkatkan kapabilitas karyawan. Pelatihan ini juga memperkuat kerja sama tim karena keterampilan dan pemahaman yang dimiliki menjadi selaras. Integrasi antara penilaian kinerja, pelatihan, dan kerja sama tim akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

PT Onduline Manufaktur Indonesia merupakan perusahaan produsen atap ramah lingkungan yang baru membuka pabrik modern di kawasan Pasuruan Industrial Estate Rembang (PIER) pada akhir tahun 2022. Dengan mengusung teknologi produksi terbaru dan standar kualitas tinggi, perusahaan ini menghadapi tantangan besar dalam memastikan bahwa seluruh karyawan dapat beradaptasi secara cepat dan bekerja secara efektif.

Sebagian besar karyawan yang direkrut adalah tenaga kerja lokal yang sebelumnya belum terbiasa dengan sistem otomasi dan prosedur kerja berbasis teknologi. Berdasarkan observasi awal, perusahaan sedang menjalani fase pembentukan budaya kerja, pelatihan teknis intensif, dan pembiasaan kerja sama lintas divisi. Dalam proses ini, muncul dinamika seperti variasi semangat kerja antar individu, hambatan komunikasi antar tim, dan perlunya pelatihan lanjutan secara

berkala. Fenomena ini menunjukkan pentingnya faktor *work engagement*, efektivitas pelatihan, dan kekompakan kerja tim dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal di fase awal operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh *Work Engagement*, Pelatihan, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Onduline Manufaktur Indonesia."

2. Kajian Teori

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Desseler (2015), Menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis dalam perusahaan yang mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek keadilan dalam lingkungan kerja. Tujuan utama MSDM adalah mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Teori *Work Engagement*

Khan (2004), Menjelaskan bahwa. *Work engagement* dalam pekerjaan mengacu pada keterlibatan penuh karyawan dalam menjalankan perannya di organisasi, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Karyawan yang engaged tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berpikir secara aktif (kognitif) dan memiliki koneksi emosional dengan pekerjaannya.

Teori Pelatihan

Menurut Widodo (2015), Menyatakan bahwa. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang secara sistematis untuk membantu individu meningkatkan keahlian (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*) guna mencapai kinerja yang lebih profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau industri tempat mereka bekerja.

Teori Kerjasama Tim

Triatmo (2017), Menjelaskan bahwa. kerja sama tim atau adalah cara paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Kerja sama tim memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk berkolaborasi, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Teori Kinerja Karyawan

Irham Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil diperoleh oleh perusahaan dalam suatu periode, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit-oriented*) maupun yang bersifat sosial (*non-profit oriented*). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas SDM, strategi manajemen, teknologi, dan lingkungan eksternal.

3. Metode

Metode Penelitian

Penelitian diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan terhadap sebuah fakta yang menarik perhatian serta munculnya pertanyaan. Pertanyaan tersebut untuk memecahkan masalah dengan pengetahuan yang dimiliki (Supomo, 2012).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang mana pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan *survey*. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis data berupa angka yang kemudian dibahas melalui perhitungan dari nilai setiap variabel dan dengan dilanjutkan analisis statistik dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan pengaruh atau tidaknya sebuah variabel yang diamati (Sugiyono, 2009).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Onduline Manufaktur Indonesia yang beralamat di Jalan Rembang Industri II No.10, Kawasan Industri PIER, Rembang, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67152. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki letak yang memenuhi kriteria untuk dijadikan penelitian dan mudah dijangkau untuk peneliti, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data secara langsung serta mengamati perilaku dan interaksi dalam konteks yang sebenarnya. Peneliti juga mudah untuk mencari tahu dan mengeksplorasi faktor-faktor seperti perbedaan individu, budaya, dan manajemen. Penelitian langsung di perusahaan ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dan karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan bagaimana proses ini mempengaruhi hasil kinerja dan bisa jadi berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi mencakup karakteristik atau sifat objek atau subjek yang dipelajari, bukan hanya jumlah yang ada. Populasi juga bukan hanya terdiri dari orang saja tetapi juga terdiri dari benda-benda alam lainnya.

Menurut Hendryadi (2015:190-191) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berada PT. Onduline Manufaktur Indonesia sejumlah 73 karyawan, di mana 85% di antaranya adalah putra-putri daerah Pasuruan.

Sampel Sensus

Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari Sampling sensus atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini biasanya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau ketika peneliti ingin memperoleh hasil yang sangat akurat dan dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Onduline Manufaktur Indonesia yang berjumlah 73 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket kepada seluruh karyawan PT. Onduline Manufaktur Indonesia melalui survei *online* untuk mengumpulkan data dengan menggunakan *google form* dengan cara dibantu salah satu karyawan untuk menyebarkan di grup *Whatsapp global* perusahaan dimana beranggotakan seluruh karyawan PT. Onduline Manufaktur Indonesia. Dengan kurun waktu kurang dari 2 minggu peneliti mendapatkan hasil survei untuk dilakukan pengolahan data. Peneliti mengajukan pertanyaan yang memiliki dua kategori, yakni pertanyaan positif dan negatif yang dinilai subjek dengan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap sah apabila pernyataan yang terkandung di dalamnya mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur melalui survei tersebut. Berdasarkan dasar perhitungan uji validitas diketahui perbandingan nilai r hitung > r tabel dengan jumlah responden 73 menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka diketahui nilai r tabel sebesar 0.2303. maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa item dari variabel *work engagement*, pelatihan dan kerja sama tim dianggap valid. Penelitian ini dilakukan dengan teknik *pearson corelation validity*, setiap item dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisiensi Kolerasi (T.Hitung)	T.Tabel (5%)	Sig	Ket.
1.	<i>Work Engagement</i>	X1.1	0,691	0.2303	0,000	Valid
		X1.2	0,816	0.2303	0,000	Valid
		X1.3	0,791	0.2303	0,000	Valid
		X1.4	0,705	0.2303	0,000	Valid
		X1.5	0,788	0.2303	0,000	Valid
		X1.6	0,533	0.2303	0,000	Valid
		X1.7	0,535	0.2303	0,000	Valid
		X1.8	0,682	0.2303	0,000	Valid
		X1.9	0,720	0.2303	0,000	Valid
		X1.10	0,726	0.2303	0,000	Valid
		X1.11	0,672	0.2303	0,000	Valid
		X1.12	0,606	0.2303	0,000	Valid
		X2.1	0,743	0.2303	0,000	Valid
		X2.2	0,776	0.2303	0,000	Valid
		X2.3	0,751	0.2303	0,000	Valid
		X2.4	0,800	0.2303	0,000	Valid
		X2.5	0,821	0.2303	0,000	Valid

2.	Pelatihan	X2.6	0,772	0.2303	0,000	Valid
		X2.7	0,717	0.2303	0,000	Valid
		X2.8	0,711	0.2303	0,000	Valid
		X2.9	0,813	0.2303	0,000	Valid
		X2.10	0,811	0.2303	0,000	Valid
3.	Kerja Sama Tim	X3.1	0,877	0.2303	0,000	Valid
		X3.2	0,783	0.2303	0,000	Valid
		X3.3	0,763	0.2303	0,000	valid
		X3.4	0,839	0.2303	0,000	Valid
		X3.5	0,847	0.2303	0,000	Valid
		X3.6	0,883	0.2303	0,000	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,796	0.2303	0,000	Valid
		Y.2	0,838	0.2303	0,000	Valid
		Y.3	0,793	0.2303	0,000	Valid
		Y.4	0,796	0.2303	0,000	Valid
		Y.5	0,809	0.2303	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Adanya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil penelitian. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik *cronbach's alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel sedangkan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Batas	Ket.
<i>Work Engagement</i> (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X3)	0,912	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,60	Reliabel

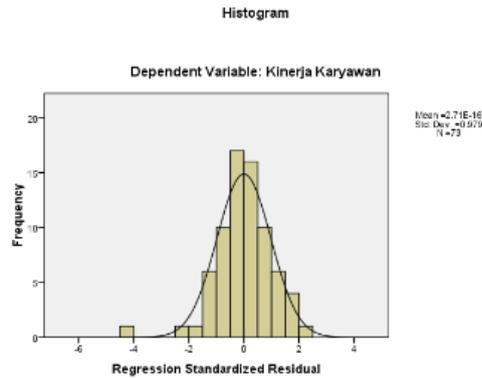
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel *Work Engagement* (X1) memiliki nilai alpha sebesar 0,887, pada variabel pelatihan (X2) memiliki nilai alpha sebesar 0,924, variabel Kerja Sama Tim (X3) memiliki nilai alpha sebesar 0,912 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai alpha sebesar 0,858. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

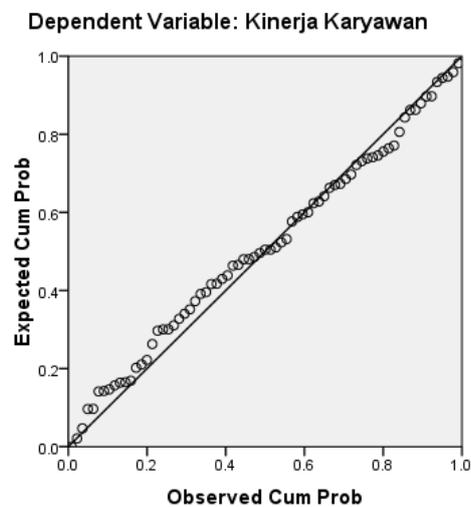
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residual memiliki distribusi normal atau tidak normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Histogram Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Dilihat pada gambar di atas pola histogram tampak berbentuk lonceng meskipun ada beberapa data yang *outlier*, tetapi distribusi data mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Grafik Probability Plot
Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Pada uji grafik P-plot ini dapat dipahami dengan melihat penyebaran titik-titik data di sepanjang garis diagonal grafik. P-plot dikatakan gagal memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik data berjauhan sepanjang garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Dari data di atas, terlihat bahwa penyebaran titik-titik data tersebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga data ini bisa dikatakan memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74090373
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.060
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		.800 ^c
	99% Confidence Interval Lower Bound	.790
	Upper Bound	.811

a. Test distribution is Normal.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah 2025

Kesimpulan pada uji normalitas adalah jika Asymp.Sig (2-tailed) > signifikasi 0.05 maka data berdistribusi normal, jika Asymp.Sig (2-tailed) < signifikasi 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Dari data di atas hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asym.Sig (2-tailed) 0,822 > signifikasi 0,05 jadi dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas SPSS merupakan suatu metode yang digunakan dalam analisis statistik untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regenerasi linier adalah linier atau tidak. Pengujian ini sangat penting karena jika berhubungan antara dua variabel tidak linier maka hasil yang diperoleh dari analisis regresi tidak akan valid. Jika nilai *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan asumsi linieritas terpenuhi atau terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Deviation Form Linearity	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,600	Linier
Pelatihan (X2)		0,145	Linier
Kerja Sama Tim (X3)		0,564	Linier

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linieritas sudah terpenuhi dan adanya hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Multiklonieritas

Uji multiklonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multiklonieritas bisa dideteksi dengan nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation actor* (VIF). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multiklonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multiklonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.722	2.118		1.758	.083		
Work Engagement	.033	.038	.052	.879	.382	.998	1.002
Pelatihan	.325	.052	.649	6.288	.000	.323	3.101
Kerja Sama Tim	.189	.077	.254	2.462	.016	.322	3.103

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas:

- Nilai VIF dari variabel X1 adalah $1,002 < 10$ dengan toleransi $0,998 > 0,10$ artinya tidak adanya multiklonieritas pada variabel X1 (*Work engagement*).
- Nilai VIF dari variabel X2 adalah $3,101 < 10$ dengan toleransi $0,323 > 0,10$ artinya tidak adanya multiklonieritas pada variabel X2 (Pelatihan).
- Nilai VIF dari variabel X3 adalah $3,103 < 10$ dengan toleransi $0,322 > 0,10$ artinya tidak adanya multiklonieritas pada variabel X3 (Kerja Sama Tim).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui benar tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel secara parsial. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Dengan melihat nilai signifikansi

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

Dengan melihat perbandingan t.hitung dengan t.tabel

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka terdapat tidak pengaruh secara parsial variabel terhadap variabel Y

Ttabel = $(\alpha/2; n-k-1 \text{ df residual})$

Keterangan:

- a: signifikansi / toleransi
- n: jumlah sampel
- k: jumla variabel X

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.671	2.324		2.870	.005
Work Engagement	.081	.036	.133	2.228	.029
Pelatihan	.312	.051	.623	6.180	.001
Kerja Sama Tim	.178	.075	.240	2.386	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Variabel Work engagement X1 t.tabel yang diperoleh adalah 1,995 berdasarkan tabel di atas diperoleh t.hitung X1 sebesar 2,228 yang artinya t.hitung (2,228) > dari t.tabel (1,995) dengan signifikasi 0,029 < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable work engagement X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Variabel pelatihan X2 t.tabel yang diperoleh adalah 1,995 berdasarkan tabel di atas diperoleh t.hitung X2 sebesar 6,180 yang artinya t.hitung (6,180) > dari t.tabel (1,995) dengan signifikasi 0,001 < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Variabel kerja sama tim X3 t.tabel yang diperoleh adalah 1,995 berdasarkan tabel di atas diperoleh t.hitung X3 sebesar 2.386 yang artinya t.hitung (2.386) > dari t.tabel (1,995) dengan signifikasi 0,020 < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable *work engagement* X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Ketentuan dalam uji F adalah:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

$F_{tabel} =$

df untuk pembilang (df 1) = k

$$df 1 = 3$$

df untuk penyebut (df2) = n-k -1

$$df2 = 73 - 3 - 1$$

$$= 69$$

Dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel X

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.110	3	238.370	79.901	.000 ^a
	Residual	205.849	69	2.983		
	Total	920.959	72			

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Pelatihan, Work Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Diketahui f.tabel yang diperoleh adalah 2,74 berdasarkan tabel di atas diperoleh f.hitung sebesar 79,901 yang artinya f.hitung (79,901) > dari t.tabel (2,74) dengan signifikasi 0,000 < dari 0,05 yang merupakan batas signifikasi yang digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* (X1), pelatihan (X2) dan kerja sama tim (X3) secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 hingga 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, begitu pula sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melemah.

- Jika nilai R2 yang mendekati 1 variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel independen.
- Jika nilai R2 yang mendekati nol kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi tentang variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.767	1.72723

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Pelatihan, Work Engagement

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R square (R2) sebesar 0,776 atau 77,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work engagement* (X1), pelatihan (X2) dan kerja sama tim (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,6 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 9. Kriteria R Square

No	Adjusted R Square	Kategori
1	0% - 25%	Lemah
2	26% - 50%	Sedang

3	51% - 75%	Kuat
4	76% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas jika nilai koefisien determinasi sebesar 77,6% termasuk dalam kategori sangat kuat, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work engagement* (X1), pelatihan (X2) dan kerja sama tim (X3) berpengaruh sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel. Menurut Sugiyono (2018:192) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 10. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.671	2.324		2.870	.005
	work	.081	.036	.133	2.228	.029
	Pelatihan	.312	.051	.623	6.180	.001
	Kerja Sama Tim	.178	.075	.240	2.386	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,671 + 0,081X_1 + 0,312X_2 + 0,178X_3$$

Berdasarkan Tabel di atas Persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut:

Variabel X1 *work engagement* bernilai positif sebesar 0,029 artinya variabel X1 terjadi hubungan yang searah antara variabel tidak bebas Y. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan *work engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau dapat diartikan jika *work engagement* semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel X2 pelatihan bernilai positif sebesar 0,001 artinya variabel X2 terjadi hubungan yang searah antara variabel tidak bebas Y. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau dapat diartikan jika pelatihan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel X3 kerja sama tim bernilai positif sebesar 0,020 artinya variabel X3 terjadi hubungan yang searah antara variabel tidak bebas Y. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kerja sama tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau dapat diartikan jika kerja sama tim semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh *Work engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T pada variabel ini $t_{hitung} 2,228 > t_{tabel} 1,995$ dengan signifikansi $0,029 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Ounduline Manufaktur Indonesia. Oleh karena itu dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu variabel *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini faktor *work engagement* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, semakin baik hubungan karyawan dengan perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t pada variabel ini $t_{hitung} 6,180 > t_{tabel} 1,995$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Ounduline Manufaktur Indonesia. Oleh karena itu dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa faktor pelatihan memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan: semakin banyak dan tepat pelatihan yang diberikan, maka kinerja mereka pun semakin meningkat.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t pada variabel ini $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,995$ dengan signifikansi $0,020 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Ounduline Manufaktur Indonesia. Oleh karena itu dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu variabel kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini faktor kerja sama tim memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, kinerja itu akan tumbuh semakin baik apabila kerjasama tim meningkat.

Pengaruh *Work Engagement*, Pelatihan, dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Mathis, Jackson dan Hasibuan (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pada penelitian ini perusahaan memberikan rasa *work engagement*, pelatihan, dan kerja sama tim dengan maksimal dan terbaik, karena ketiga faktor ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement*, pelatihan, dan kerja sama tim secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel *work engagement*, pelatihan, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Ounduline Manufaktur Indonesia dengan memperoleh data dari hasil kuesioner yang dibagikan peneliti pada karyawan memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel *work engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin baik *work engagement* yang dimiliki maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan tingginya *work engagement* karyawan akan merasa memiliki keterikatan tersendiri dan merasa loyal dengan perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin banyak pelatihan yang diberikan perusahaan agar kemampuan dan ketrampilan karyawan meningkat semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan akan merasa didukung penuh untuk menambah sesuatu yang baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel kerja sama tim (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi rasa kerjasama atau kerja sama tim yang dimiliki maka akan meningkatkan pula hasil produksi sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Sinergi yang dihasilkan dalam kerjasama tim akan mempercepat target atau tujuan perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa variabel *work engagement* (X1), pelatihan (X2), dan kerja sama tim (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Hasil uji deskriptif karakteristik responden terlihat mayoritas karyawan di PT. Ounduline Manufaktur Indonesia didominasi oleh laki-laki, hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja laki-laki dalam menjalankan operasionalnya, dengan rentan usia 21-30 tahun dengan usia produktif tersebut sangat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan dan dengan masa kerja 13-24 bulan terbilang karyawan sudah memiliki rasa *work engagement* dengan perusahaan dan sudah mendapatkan pelatihan sehingga mempermudah kerjasama tim yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

6. Daftar Pustaka

- Alan, M Saks. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology. Vol.21.
- Antony, M Ruban. 2018. *Paradigm Shift in Employee Engagement*. Jurnal International Journal of Information, Business and Management.

- Arifin, A. 2020. Pengertian Populasi Menurut Para Ahli. Dipetik Februari 2024. <http://rumusbilangan.cm/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/> diakses pada 22 Juli 2024
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bakker, A.B. 2009. *Building Engagement in Workplace. Building Engagement*.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P., 2010. *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Basuki, P. L., & Khalid, Z. (2021). *The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT*. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*,
<https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403> diakses pada 22 Juli 2024
- Destha, Novela Kustya. 2020. Analisis Pengaruh *Work Engagement* dan Keemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. *Diponegoro Journal Of Management*. Vo.9, No.2.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Elnaga, Amir Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.4.
- George, J.M and Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, *New Jersey*.
- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kahn, W.A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work*. *The Academy Of Management Journal*. Vol.33.
- Khan, et. al, (2011). *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan*. *International Journal of Management and Innovation*, 3(2), 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok PT Rajagrafindo Persada.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. and Truss, K. (2008) *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University, Kingston.
- Lawasi, Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama im Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.5.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rflika Aditama.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai dan Sagala. 201. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Afrianto, Nazaruddinaziz, N. & Mulia, D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm

- Provinsi Sumatera Barat. J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan 2, 1269–1275 (2022).
- Rosmaini, Hasrudy. 209. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol.2.
- Sarjito, Aris. 2022. *Pelatihan dan Pengembangan*. Garut: Aksara Global Akademia. Tersedia di *research gate*
- Shaheen, Azara. 2013. *Employees Training and Organizational Performance Mediation by Employees Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research and Business. Vol.5.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afshan. Sobia Irum. Kamran Ahmed. Nasir Mehmood. 2012. *Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.4, No.6.
- Supriati. 2012. *Metodologi Penelitian Kmputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Syamsuddinnor. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara*. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 6, No. 1
- Tan, D.S & Susanto, E.H. 2017. *Pengaruh LMX dan Temawork Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. *Human Resource and Personnel Management*. Sixth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Yuliara, i made. (2016). MODUL REGRESI LINIER BERGANDA.