

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
LEMATANG ENIM – KAB. MUARA ENIM**

T E S I S



Oleh :

**Monita Hastarina
922 18 004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2020**

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
LEMATANG ENIM – KAB. MUARA ENIM

TESIS

Nama : Monita Hastarina
N I M : 92218004

Disetujui untuk disampaikan kepada Tim Penguji Tesis
Pada tanggal 4 Maret 2019

PEMBIMBING

Ketua



Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Anggota



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203/



Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0213106902/79043

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
LEMATANG ENIM – KAB. MUARA ENIM

Nama : Monita Hastarina
N I M : 92218004

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar magister
ilmu manajemen, yang telah diuji dan disetujui oleh Tim Penguji,
pada tanggal 4 Maret 2020

Ketua



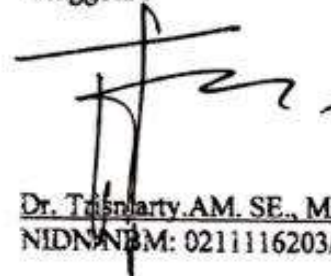
Dr. H.M. Idris, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Sekretaris



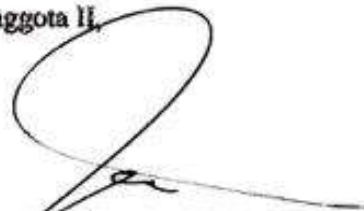
Dr. Choirivah, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203/

Anggota I



Dr. Taisnarty AM, SE., MM
NIDN/NBM: 0211116203/

Anggota II,



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0213106902/790437

Anggota III,



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM
NIDN/NBM: 0213106902/790437

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Monita Hastarina

Nim : 92218004

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2020
Yang membuat Pernyataan



(Handwritten signature)
(Monita Hastarina)

Moto:

- *Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda*
- *“Jangan menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat*
- *Ubahlah hidupmu mulai hari ini. Jangan bertaruh di masa depan nanti, bertindaklah sekarang tanpa menunda-nunda lagi*

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan kepada :

- *Ibunda Tercinta Sri darti*
- *Ayahanda saipul*
- *Saudara-Saudaraku Sekeluarga Besar*
- *Sahabat-Sahabatku Kelas B Reguler Angkatan 25 dan*
- *Almamaterku yang Kubanggakan*

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) LEMATANG ENIM
KAB. MUARA ENIM**

Monita Hastarina

Monita Hastraina. 2020. Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. Tesis, Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. H.M. Idris, SE. M.Si. Pembimbing: (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian yaitu Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim – Kabupaten Muara Enim. Desain penelitian berbentuk penelitian kausalitas dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan ketentuan Slovin dengan margin error (5%) dan di dapatlah jumlah sampel sebesar 124 orang karyawan PDAM Lematang Enim. Untuk menjawab permasalahan penelitian, laporan ini disusun dalam empat bagian yaitu : (1) Uji Instrument Penelitian, (2) Uji Asumsi Klasik Penelitian, (3) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian dan (4) Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

***The Effect of Training, Work Culture, and Organizational Commitment on
Employee Performance of
PDAM Lematang Enim - Muara Enim Regency***

Monita Hastarina

Monita Hastarina. 2020. The Effect of Training, Work Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance of PDAM Lematang Enim - Muara Enim Regency. Thesis, Management Study Program Postgraduate Program University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor: (I) Dr. H.M. Idris, SE., M.Si. Supervisor: (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

Abstract

This study entitled. The Influence Of Product Quality, Price And Quality Of This research was conducted to see the influence of research variables, namely Training, Work Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance of PDAM Lematang Enim - Muara Enim Regency. The research design is causality research with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PDAM Lematang Enim, Muara Enim Regency. The sampling technique is to use Slovin provisions with a margin of error (5%) and a total sample of 124 employees of the Lematang Enim PDAM is obtained. To answer the research problem, this report is organized into four parts: (1) Research Instrument Test, (2) Classical Research Assumption Test, (3) Descriptive Analysis of Research Variables and (4) Multiple linear regression analysis. The results of the study prove that (1) Training Variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work Culture Variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance. (3) Organizational Commitment Variable (X3) has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Work Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang paling indah untuk diucapkan selain puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini berjudul Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim, Kab. Muara Enim. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen dalam bidang Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari adanya dukungan dan bantuan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan saya legilasi Ijazah dan Transkrip Nilai.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., M.M selaku Direktur dan Ketua Pembimbing Tesis di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pascasarjana dan selaku Pembimbing II terima kasih atas semua waktu dan

bimbingan ibu yang telah diberikan kepada Peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

5. Dr, HM. Idris, SE., M.Si selaku Ketua Pembimbing, terima kasih atas bimbingan, waktu dan motivasi yang telah diberikan kepada peneliti.
6. Tim penguji Ujian Tesis Dr. HM. Idris, SE., M.Si selaku Ketua, sekretaris Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si, anggota 1 Dr Trisniarty. AM. SE., MM, anggota 2 Dr Omar Hendro, SE., M.Si, anggota 3 Dr Diah Isnaini Asiati SE., MM, terima kasih atas kesediaan menguji peneliti dan koreksiannya untuk kesempurnaan tesis ini serta kebijakannya memberi nilai atas karya ini.
7. Kepada Pimpinan dan Karyawan/ti PDAM Lematang Enim tempat peneliti melakukan penelitian, terima kasih atas semua waktu dan serta data baik data sekunder maupun sebagai responden yang telah diberikan kepada Peneliti.
8. Seluruh Dosen dan staf administrasi yang telah mencurahkan ilmunya pada penulis selama kegiatan perkuliahan.
9. Secara khusus Peneliti berterima kasih kepada kedua orang tua yang sangat penulis sayangi dan cintai, ibu dan ayah yang selalu mendoakan ku dan memberi semangat, juga kakak-kakak ku. Terima kasih buat kasih saying, doa, pengertian dan semangat yang diberikan kepada Peneliti selama ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan dan teman-teman satu angkatan yang telah membantu dengan tulus ikhlas dalam penyusunan ini
11. M.Aditia Darma yang telah memberikan semangat dan terus mendukung penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah S.W.T membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini dengan melimpahkan rahmat dan karunianya. Semoga Karya penelitian tugas akhir ini dapan memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak demi keselamatan bersama serta bernilai ibadah di hadapan Allah S.W.T. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Maret 2020

**Monita Hastarina
92218004**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTO.....	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
HALAMAN ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Hasil Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kinerja.....	14
a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM.....	15
b. Pengukuran Kinerja.....	18
2. Pelatihan.....	20
a. Definisi Pelatihan.....	20
b. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	22

c.	Jenis-jenis Pelatihan	25
d.	Indikator Pelatihan	26
3.	Budaya Kerja.....	28
a.	Definisi Budaya Kerja.....	28
b.	Indikator Pengukuran Budaya Kerja.....	30
4.	Komitmen Organisasi.....	31
a.	Definisi Komitmen Organisasi.....	31
b.	Dampak Komitmen Organisasi	32
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
d.	Pengukuran Komitmen Organisasional.....	34
5.	Penelitian Terdahulu.....	35
	B. Kerangka Berfikir.....	45
	C. Hipotesis Penelitian.....	46
	BAB III METODE PENELITIAN	47
A.	Desain Penelitian	47
B.	Jenis & Sumber Data	47
1.	Jenis Data	47
2.	Sumber Data.....	48
C.	Definisi Operasional.....	48
D.	Populasi & Sampel	50
1.	Populasi	50
2.	Sampel.....	50
E.	Metode Pengumpulan Data.....	52

F.	Teknik Analisis Data.....	52
1.	Uji Instrument Penelitian	52
a.	Uji Validitas	53
b.	Uji Reliabilitas	53
2.	Analisis Deskriptif Penelitian	54
a.	Analisis Deskriptif Profile Responden.....	54
b.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
3.	Uji Asumsi Klasik.....	54
a.	Uji Multikolinearitas	54
b.	Uji Heteroskedastisitas.....	55
c.	Uji Normalitas Data	55
G.	Uji Hipotesis.....	54
1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
2.	Uji Kesesuaian Model Penelitian (Uji F-Signifikan).....	56
3.	Uji Pengaruh Parsial (Uji t-Signifikan).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN		59
A.	Gambaran Umum	59
1.	PDAM Lematang Enim.....	59
B.	Hasil Uji Instrument Penelitian	62
1.	Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisisioner	62
2.	Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Kuisisioner.....	65
C.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	66
1.	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X ₁).....	66

2. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X_2).....	70
3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (X_3).....	75
4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	81
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
1. Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
3. Hasil Uji Normalitas Data.....	87
E. Analisis Regresi Linear Berganda	88
1. Hasil Analisis Persamaan Model Regresi	88
2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	89
3. Hasil Uji Simultan Model Regresi (Model Fit – F Signifikan).....	91
4. Hasil Uji Pengaruh Kausalitas Parsial (Uji t-signifikan)	92
F. Pembahasan Hasil Penelitiain	93
G. Implikasi Penelitian.....	100
BAB V KESIMPULAN & SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1.1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim	7
Tabel. 1.2. Laporan Evaluasi Kinerja SDM PDAM Muara Enim	9
Tabel. 1.3. Absensi Karyawan (Mangkir & Tanpa Keterangan)	11
Tabel. 3.1. (1) Operasional Variabel Penelitian	49
Tabel. 3.2. Jumlah Karyawan PDAM Lematang Enim	50
Tabel. 3.3. Jumlah Sampel (<i>Propositional Random Sampling</i>)	51
Tabel. 4.1. Karakteristik Profil Responden	60
Tabel. 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	63
Tabel. 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)	63
Tabel. 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X_3)	64
Tabel. 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	64
Tabel. 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	65
Tabel. 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)	66
Tabel. 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X_2)	71
Tabel. 4.9. Indeks Penimbang – Indikator Variabel Komitmen (X_3)	76
Tabel. 4.10. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	81
Tabel. 4.11. Uji Multikolinearitas	85
Tabel. 4.12. Coefficient Correlations ^a	86
Tabel. 4.13. Coefficients ^a	88
Tabel. 4.14. Model Summary ^b	90
Tabel. 4.15. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	90
Tabel. 4.16. ANOVA ^a	91
Tabel. 4.17. Coefficients ^a (Uji t-Signifikan)	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar. 4.1. Grafik Scatterplot.....	86
Gambar. 4.2. Grafik Normal P-Plot.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Adanya persaingan usaha yang semakin tinggi dan keinginan organisasi untuk terus berkembang mendorong organisasi mempersiapkan seluruh aspek termasuk kesiapan sumber daya manusianya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Wirawan, 2015:07). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik. (Rivai, 2017)

Dalam pengelolaan SDM, Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses dan pemanfaatan SDM agar daya serta kekuatannya dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak akan ada manfaatnya jika peran aktif SDM misalnya karyawan tidak diikutsertakan atau diberdayakan dengan baik. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi organisasi untuk mengelola SDM tersebut dengan berbagai cara atau kebijakan yang diarahkan untuk menunjang kemampuan, pengetahuan, serta mengembangkan kerja sama yang baik antar rekan sekerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam bentuk capaian kinerja. (Hasibuan, 2018:321)

Kinerja SDM berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap individu merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan. Rendahnya kinerja SDM dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itulah pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar mampu menunjang kinerja SDM agar tetap stabil dalam memberikan sumbangsih bagi perusahaan. (Rivai, 2017:271)

Menurut Sinambela, (2019:211) menyatakan bahwa masalah utama dalam pengelolaan SDM antara lain adalah mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (Kompetensi), Mengelola Diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola komitmen organisasi untuk menghadapi perubahan.

Perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan dibidang teknologi bagi pengembangan organisasi. Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dapat dilakukan secara tepat oleh karyawan, maka dibutuhkanlah pelatihan SDM. (Limbang & Irawanto, 2017:124)

Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

pekerjaan yang setiap saat dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Kegiatan pelatihan merupakan salah satu fungsi yang strategis bagi organisasi, terutama bagi departemen SDM. Sejumlah tantangan dihadapi berkenaan dengan pentingnya pelatihan SDM dilaksanakan yaitu terkait dengan keusangan pegawai. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen SDM dalam mempertahankan SDM yang efektif. (Mangkunegara, 2016:90)

Selanjutnya dalam hal pengelolaan diversitas banyak sekali alternatif pilihan yang dapat dilakukan organisasi untuk memaksimalkan potensi SDM. Salah satu yang mungkin dilakukan adalah dengan menerapkan suatu budaya kerja efektif agar mampu meraih keunggulan kompetitif dalam organisasi. Budaya Kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan pimpinan. (Fahmi, 2015:50)

Di dalam suatu organisasi, SDM sebagai suatu sumber daya utama memiliki karakteristik yang beragam. Hal ini disebabkan karena faktor keragaman yang ada pada diri individu itu sendiri. Seperti misalnya latar belakang kelahiran individu, usia, etnis, agama dan lain-lain yang membentuk kepribadian dan nilai-nilai. Karakteristik ini cenderung membuat banyak perbedaan baik dari cara berfikir, sikap maupun perilaku kerjanya sehingga pada akhirnya memunculkan keunggulan tersendiri bagi masing-masing individu. Perbedaan karakteristik harus dikelola dengan baik oleh pihak manajemen SDM. Agar pada saat bekerja, keunggulan kompetitif yang sudah ada pada diri masing-masing individu tersebut dapat

dimanfaatkan secara maksimal dan di kontrol agar tetap selaras dengan kebutuhan organisasi. (Kasmir 2016:60)

(Amstrong 2017:20) menyatakan bahwa praktik manajemen SDM berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab social perusahaan, manajemen pengetahuan, dan pengembangan organisasi. Terkait dengan kebijakan SDM, (Amstrong 2017:20) menyatakan bahwa kebijakan SDM juga harus diintergrasikan dengan perencanaan strategis bisnis untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai (mengubah budaya) dalam organisasi. Pengelolaan yang baik dan pengendalian yang kontinyu akan memaksimalkan fungsi SDM sebagai sumber daya utama organisasi sehingga menjadikannya lebih bermanfaat bagi organisasi.

Berikutnya Dalam rangka menghadapi tantangan perubahan di era globalisasi keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan juga oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipatif aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari karyawan sebagai sumber daya penting dalam organisasi. Karyawan sebagai sumber daya merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya komitmen organisasional pegawai merupakan suatu rasa

identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. (Matteson, 2015:233)

Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Sementara itu, pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Terakhir adalah budaya kerja, yaitu suatu nilai-nilai atau kebiasaan yang diterapkan dalam rangka untuk meningkatkan efektivitas kerja. (Wibowo, 2016:233)

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia, telah banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai dampak pelatihan karyawan, budayakerja, dan komitmen organisasional bagi kemajuan SDM. Namun, diantara banyaknya penelitian tersebut masih terdapat kesenjangan atau celah – celah penelitian (*Research Gap*) yang belum di jelaskan atau dibahas sehingga memungkinkan penelitian berikutnya untuk dapat memberikan kontribusi mendalam melalui hal tersebut. *Research gap* merupakan suatu kesenjangan yang muncul berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang mungkin belum dijelaskan dan belum dibahas atau disentuh oleh penelitian sebelumnya, dengan kata lain suatu “permasalahan”. (Ferdinand, 2016:02).

Anindita *et al* (2017) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh kuat secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hal dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahrin Huani *et al* (2018) membuktikan bahwa

pelatihan & pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Alinvia *et al* (2018) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fandy *et al* (2017) membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, Budaya, dan Disiplin. Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hertanudin (2013) yang dilakukan dilokasi yang sama yaitu PDAM Lematang Enim. Hasil penelitian membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Lematang Enim.

Terakhir hasil penelitian pada variabel komitmen organisasional. Penelitian pertama dilakukan oleh Venna Meliawati (2018) membuktikan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas dan Agustinus (2017) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama.

Berdasarkan uraian *research gap* diatas, dapat disimpulkan masih terdapat beberapa kesenjangan hasil penelitian mengenai pelatihan, budaya kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis bermaksud berkontribusi untuk melakukan konfirmasi ulang terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Lematang Enim kabupaten Muara Enim merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan tujuan profit motif untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari deviden yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada seluruh masyarakat di wilayah kabupaten Muara Enim dan sekitarnya.

Dalam hal pengelolaan instansi, PDAM Lematang Enim didasarkan pada tiga prinsip yaitu 1) Berorientasi pada pelayanan prima 2) Berperan aktif dalam organisasi, dan 3) berusaha untuk menumbuhkembangkan jiwa enterprenuershif karyawan. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka langkah strategis yang harus dilaksanakan PDAM Lematang Enim adalah mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) agar dapat memaksimalkan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Kinerja organisasi PDAM Lematang Enim sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai motor penggerak organisasi. Berikut ini di tampilkan kinerja karyawan PDAM Lematang Enim selama beberapa periode berjalan :

Tabel. 1.1.
Rekapitulasi Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim

No	Target & Capaian (KPI Karyawan)	Divisi/Bagian		
		Divisi Keuangan	Divisi Operasional	Divisi Administratif
1	Laporan Kerja Bulanan Disajikan Tepat Waktu (%)	67,80%	37,80%	44,00%
2	Cakupan Pelayanan Di Wilayah Teknis	-	43,89%	55,00%
3	Cakupan Konsumsi Air Domestik/Bulan	-	55,87%	-
4	Efisiensi Produksi (%)	-	39,44%	-
5	Tingkat kehilangan Air (%)	-	33,31%	-
6	Indeks Kepuasan Pelanggan (%)	-	47,80%	46,00%
7	Penilaian kinerja internal	77,60%	85,70%	63,00%
8	Rasio Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	33,70%	67,80%	22,00%
Rata – Rata Capaian Kinerja Karyawan		59,70%	63,77%	43,23%

Sumber : PDAM Lematang Enim

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa saat ini kinerja karyawan PDAM Lematang Enim belum begitu maksimal. Hal ini terlihat dari capaian kinerja saat ini yang belum mampu memenuhi target capaian rencana strategis yang telah disusun berdasarkan periode waktu tertentu. Untuk itu di butuhkan komitmen dari semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, terdapat sejumlah hambatan internal maupun eksternal bagi organisasi PDAM Lematang Enim. Hambatan – hambatan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kesehatan organisasi PDAM Lematang Enim. Hambatan – hambatan tersebut di jelaskan sebagai berikut :

Pada aspek pelatihan SDM dapat dilihat bahwa saat ini rasio jumlah pegawai yang diikutsertakan untuk mengikuti diklat terhadap jumlah pegawai dan rasio biaya diklat terhadap biaya pengembangan SDM masih sangat rendah sehingga Reaksi Karyawa, Pembelajaran yang telah diberikan, Perilaku karyawan setelah mengikuti Pelatihan dan Hasil setelah mengikuti pelatihan belum begitu optimal. Reaksi karyawan setelah megikuti pelatihan belum menunjuk Peningkatan karena minumnya yang diikutsertakan dalam pelatihan tidak semua divisi bisa diikutsertakan dalam pelatihan, pembelajaran yang telah di dapatkan dari pelatihan tidak memberikan dampak positif kepada karyawan yang telah mengikuti pelatihan karena pelajaran yang diberikan kadang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, dilihat dari perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan hanya beberapa karyawan yang menunjukan perilaku yang positif setelah mengikuti

pelatihan sisanya banyak yang tidak menunjukkan perilaku positif sehingga hasil yang diperoleh dari pelatihan belum begitu optimal dan memberikan dampak yang positif untuk organisasi. Hal ini berdampak pada kinerja SDM khususnya pada bidang – bidang kerja yang membutuhkan kompetensi professional seperti karyawan pada bagian operasional seperti administrative dan teknisi di lapangan. Laporan evaluasi kinerja menunjukkan beberapa permasalahan di lapangan belum mendapatkan penanganan yang optimal dari para karyawan yang bertugas. Hal ini dikarenakan kekurangan tenaga ahli membuat beberapa tugas mengalami hambatan dalam penyelesaiannya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut ini:

Tabel. 1.2
Laporan Evaluasi Kinerja SDM PDAM Muara Enim

No	Aspek Penilaian		
	Keuangan	Operasional	Administratif
1	Pendapatan operasi belum dapat menutupi biaya operasi sehingga perusahaan masih mengalami kerugian.	Cakupan pelayanan hanya mencapai kontinuitas pelayanan air kepada pelanggan rata-rata hanya 8.76% jam/hari.	Perusahaan tidak memiliki pedoman penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja masih menggunakan format lama.
2	Selain itu, penagihan piutang belum efektif.	Tingkat kehilangan air mencapai 33.31% Peneraan meter air pelanggan hanya 0.02%	Laporan internal tidak dibuat tepat waktu dan laporan keuangan tahun buku 2017 belum diaudit oleh auditor independen.
3		Kecepatan penyambungan masih diatas 6 hari kerja. Jauh dibawah target yang diharapkan 3 hari kerja Kordinasi tim kerja belum berjalan dengan semestinya.	Perusahaan belum berpedoman sepenuhnya pada rencana jangka menengah (<i>corporate plan</i>)/rencana bisnis, rencana organisasi dan uraian tugas, prosedur operasi standar (SOP), gambar nyata laksana (<i>A Built Drawing</i>), dan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
4			Saran-saran hasil pemeriksaan tahun sebelumnya belum seluruhnya ditindak lanjuti.

Sumber : PDAM Lematang Enim

Aspek budaya kerja maklumat PDAM Lematang Enim yaitu mengutamakan kepuasan pelanggan yang selanjutnya diatur kedalam nilai-nilai budaya kerja PDAM Lematang Enim sebagai berikut : (a) *Services Responsibility*; (b) *On Time* (c) *Tim work*; (d) *Safety*, dan (e) Efisiensi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja pada tabel 1.1. dan 1.2. dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja organisasi PDAM Lematang Enim saat ini belum berjalan dengan semestinya. Hal ini terlihat pada aspek operasional dan pada aspek administratif yang masih membutuhkan perbaikan khususnya dari sisi pelayanan, ketepatan waktu, pengambilan keputusan, penyelesaian resiko, kerjasama tim dan praktek manajemen. Sesuai dengan budaya organisasi PDAM Lematang Enim Yaitu *Tim Work* atau kerja sama tim yang penting untuk mencapai tujuan dengan hasil kinerja yang lebih tinggi jika budaya ini tidak diterapkan maka akan menghambat kegiatan operasional organisasi dan berdampak kepada kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robin , 2015: 406) *Team Work* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Sesuai dengan budaya Kerja yang ada di organisasi PDAM lematang Enim

Pada aspek individu komitmen organisasi masih sangat minim dan perlu ditingkatkan. Selain dari hasil evaluasi kinerja, hal ini juga terlihat dari tingkat absensi karyawan yang cenderung meningkat setiap tahunnya khususnya pada kategori Mangkir dan absen tanpa keterangan. Berikut ini di tampilkan rekapitulasi absensi karyawan PDAM Lematang enim :

Tabel. 1.3
Absensi Karyawan (Mangkir & Tanpa Keterangan)

No	Sub. Bagian	2017	2018	2019
1	Staff Teknik	3%	5%	6%
2	Staff Umum	7%	0%	7%
3	Staff Keuangan	8%	8%	0%
4	Kebersihan	14%	0%	0%
5	Staff Kemanan	4%	8%	13%
6	Hubungan Pelanggan	7%	0%	13%
7	Produksi/Distribusi	6%	11%	11%
8	Administrasi	0%	7%	7%
9	Sopir	0%	0%	0%
Rata – Rata		5%	4%	6%

Sumber : PDAM Lematang Enim

Kurniawan (2018:08) Komitmen organisasi dapat dilihat melalui data ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Berdasarkan hasil rekapitulasi data absensi karyawan, dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk berkontribusi, bertahan dan konsistensi (Komitmen Kerja) masing – masing karyawan pada pekerjaannya masih sangat rendah dan perlu peningkatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Komitmen karyawan bisa juga dilihat dari tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, masa kerja dan keterlibatan kerja. Dilihat dari keterlibatan kerja masih belum maksimal jika dikaitkan dengan tingkat absensi karyawan yang sering absen sedangkan untuk keterlibatan kerja membutuhkan partisipasi yang aktif keterlibatan karyawan dalam organisasi jika dari tingkat absensi saja sudah tidak optimal maka akan berdampak pada kurangnya partisipasi yang aktif dan interaksi sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori (Bintaro dan Daryanto, 2017: 50) mengatakan salah satu karakteristik keterlibatan kerja karyawan yaitu menghabiskan waktu untuk bekerja, tingkat absen dan intensi turnover rendah, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan perusahaan

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

Sebuah penelitian ilmiah dapat dimulai apabila ada masalah yang didukung oleh data yang benar dari sumber yang terpercaya. (Ferdinand, 2016 : 01). Untuk itulah sehubungan dengan latar belakang, research gap,serta fenomena yang telah diuraikan diatas. Maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan, budaya kerja, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya kerja, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim kabupaten Muara Enim.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada ruang lingkup mengenai pelatihan SDM, budaya kerja, dan komitmen organisasional yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan sebagai sumber daya utama dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Selanjutnya hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya khususnya yang membahas mengenai pelatihan SDM, budaya kerja, dan komitmen organisasional yang berorientasi pada peningkatan kinerja khususnya pada perusahaan PDAM Lematang Indah pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 57 No.1.
- Amstrong, Michael. (2017). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 11th Edition*. United Kigdom: Kogan Page
- Andreas Rahardja, Dr. Augustinus Simanjuntak. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Chatindo Karya Utama. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. *AGORA* Vol. 6, No. 1.
- Anggi Fathya Anindita et al (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Head Office Pada PT Pam Lyonnase Jaya (PALYJA). *Epigram* Vol. 14 No. 2.
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*, 1(1), 168–175.
<https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- Bahrin Huani, Adolfina, Imelda W.J. Ogi. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.3. Hal. 1768 – 1777. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Bangsawan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Biech, Elaine. (2015). *Training For Dummies By Elaine Biech*. London. ASTD
- Choiriyah, Wibowo, Riyadi, H., & Umar, H. (2019). The Influence of Competence and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Their Impact on Performance Employee (Study in PT. KAI Divre III, South Sumatera). *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 174.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14037>
- Davis., & Blomstrom, R. L. (2016). *Business and society: Environment and responsibility. Ethical Theory of Business*.

- Drs Bintaro, dan Drs. Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 5(4), 137–147. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Emron et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. In *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong, Arrazi Bin Hasan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham. (2016). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Hakim, B. A. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Madu Baru Yogyakarta)*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Yogyakarta, Indonesia.
- Hasibuan, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti, Dewita. (2017). “Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN APJ Semarang”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hertanudin. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Penempatan Kerja Serta Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim Cabang*

Tanjung Enim. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No 2. STIE Serasan Muara Enim.

Isbandi, T. B., Rivai, A., & Suharto. (2018). The Effect of Organizational Culture and Career Development to Employee Performance through Organization Commitment on Directorate of Export of Agriculture and Forestry Products Ministry of Trade. *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences*, 3(2), 26–38.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2015). *Organizational Behavior and Management Ninth Edition*. Upper Saddle River: Pearson. <https://doi.org/10.13535/j.cnki.11-4406/n.2013.17.026>

J.H. Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Kenneth. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Salembah Empat.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Kurniawan. (2018), *Komitmen Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Airlangga.

Limbang, T. H., & Irawanto, D. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Pada Universitas Brawijaya Hotel Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.

Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke – 10. Andi. Yogyakarta.

McShane, Steven L, And Mary Ann Von Glinow. (2016). *Organizational Behavior*. USA : McGraw – Hill Companies, Inc.

Mowday, R.T. Porter. L.W. Steers R.M. (2015). *Employee Organization Linkages: The Psychology of commitment, Absenteeism and turnover*. London: Academic Press Inc.

Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.

Paksi Noorlesmana Putra, Anthon Rustono. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2. Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom*.

PDAM Lematang Enim. (2016). *Laporan Evaluasi Kinerja*. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

- PDAM Lematang Enim. (2017). Laporan Evaluasi Kinerja. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.
- PDAM Lematang Enim. (2018). Laporan Evaluasi Kinerja. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.
- Priansa, D. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In 200. <https://doi.org/10.1039/c5cc07884a>
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.
- Robbins, (2015). Organizational behavior. (Penerjemah : Diana Angelica) New Jersey : Englewood Cliffs. Jakarta Indonesia : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2017). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Rompas, R., Saerang, D. P. E., & Tielung, M. V. . (2015). The Analysis of Training and Development on Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3), 483–490.
- Sanusi, Anwar. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Private Organization in Sri Lanka. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research I N Business*, 13–21.
- Shafiq, S. (2017). The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia Impact of CEO Gender on Employee Turnover and Returns Per Employee View project. *International Journal of Education, Learning and Training*, 02(02), 41–56. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33047.68005>
- Simamora, Henry. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, R. E., Saragih, S., & Hasratuddin, H. (2018). Improving Students' Mathematical Problem Solving Ability and Self-Efficacy through Guided Discovery Learning in Local Culture Context. *International Electronic Journal of Mathematics Education*. <https://doi.org/10.12973/iejme/3966>
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2013). Impact of Training on Employee Performance in the Context of Telecommunication Sector of D. G. Khan, (Pakistan). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 17, 60–73. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.17.60>
- Suroyo, Anwar. (2018). *Pemahaman Individu; Observasi, Checklist, Kuisisioner dan Sosiometri*. Semarang, Widya Karya
- Suryaningsih, N. N. A., Mareni, P. K., & Suardhika, I. N. (2018). Effect of Leadership and Organizational Culture to Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variables on Jatayu Denpasar Earth Light Cooperation. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, VI(II), 31–38.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Veithzal Rivai et al. (2014). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Venna Meliawati, Hadi Sunaryo. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN - Fakultas Ekonomi Unisma*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Jakarta : Salemba Empat*.