

Analisis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur

Gilang Pribadi, Elmira Siska*, Purwatiningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia
Email: ¹gilangpribadi@gmail.com, ^{2,*}elmira.ems@bsi.ac.id, ³purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id
Email Penulis Korespondensi: elmira.ems@bsi.ac.id

Abstrak—Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta masih menghadapi masalah dalam hal disiplin karyawan. Meskipun telah dilakukan sejumlah pelatihan kerja, namun peningkatan dalam pengukuran kinerja karyawan berdasarkan laporan kinerja tahun 2022 belum sepenuhnya tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja serta disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan kuisioner secara online yang diukur dengan skala likert dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Penyebaran kuisioner dilakukan pada Oktober – November 2023. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji t, secara parsial, pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,599 > t_{tabel} sebesar 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,776 > t_{tabel} sebesar 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji F, pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} adalah 43,399 > F_{tabel} sebesar 3,171 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Evaluasi Kinerja; Kinerja Karyawan;

Abstract—The East Kalimantan Provincial Liaison Agency in Jakarta still faces problems in terms of employee discipline. Although a number of job trainings have been conducted, Even though a number of job trainings have been carried out, improvements in measuring employee performance based on the 2022 performance report have not been fully achieved. This research aims to determine the effect of work training and work discipline partially or simultaneously on employee performance. The research method used is a quantitative method with a sampling technique using an online questionnaire which is measured using a Likert scale with a total of 55 respondents. Distribution of questionnaires was carried out in October – November 2023. Data processing was carried out with the help of SPSS software. The research results show that based on the t test, partially job training (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value of 7.599 > t table is 2.007 and a significance value of 0.000 < 0.05. Work discipline (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) based on the t test with a calculated t value of 3.776 > t table is 2.007 and a significance value of 0.000 < 0.05. Based on the F test, work training (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated F value of 43.399 > Ftable is 3.171 and a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Human Resources; Job Training; Work Discipline; Performance Evaluation; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting untuk sebuah perusahaan atau organisasi, yang bergerak di sektor produksi barang maupun penyedia layanan jasa. Organisasi pemerintah maupun swasta, harus beroperasi dengan kecepatan, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja dalam kegiatan perusahaan harus dilakukan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Manajemen sumber daya manusia perlu ditempatkan sebagai prioritas utama agar dapat memberikan manfaat sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di tengah era globalisasi, perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk yang berskala kecil, menengah, dan besar, menghadapi berbagai tantangan dalam upaya menjadi pelaku yang unggul dalam persaingan. Perusahaan mengandalkan faktor-faktor seperti memiliki produk unggul dan sumber daya manusia (SDM) berkualitas untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan dan disiplin kerja, sehingga memastikan perolehan keterampilan dan kemampuan profesional. Kedua kriteria ini cukup berpengaruh. Jika diteliti dan dijalankan dengan cermat, hal ini akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan (Letari et al., 2023)

Pelatihan merupakan suatu komponen dari pendidikan yang berfokus pada proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal dalam periode waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan kepada penerapan praktik dan teori (Ginting et al., 2020). Pelatihan berfungsi untuk menambah pengetahuan teoritis dan penerapan praktis, dengan tujuan meningkatkan keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Menurut (Fachrurazi et al., 2021) pelatihan adalah pengembangan keterampilan mengacu pada pengembangan kemampuan teknis dan non-teknis secara sistematis untuk menjadi mahir dalam bidang yang ditargetkan secara spesifik. Pelatihan kerja adalah prosedur pendidikan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperluas pemahaman karyawan tentang tanggung jawab pekerjaan (Estiwinengku et al., 2019). Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi (Hia & Ndraha, 2020). Pelatihan dapat meningkatkan

kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seorang karyawan dengan kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dibanding dengan karyawan lain (Isma et al., 2023)

Disiplin kerja merujuk pada sikap karyawan yang dengan kesadaran dan kemauan sepenuh hati mentaati serta mematuhi segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ningsih et al., 2022). Disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang secara konsisten datang dan pulang kerja sesuai jadwal, serta memenuhi semua tugas yang diberikan secara akurat dan efisien (Sari, 2023). Disiplin kerja adalah sarana yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan (Ardianto & Putra, 2022).

Kinerja, atau prestasi kerja, berkaitan dengan output yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat memenuhi kewajiban yang ditugaskan kepada mereka, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Kinerja adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh individu atau suatu proses yang berhubungan dengan tugas-tugas yang diberikan (Wibowo et al., 2020). Kinerja karyawan juga dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas melalui tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut apakah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan (Ginting et al., 2020). Kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat keunggulan dan produktivitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya (Suwanto, 2020). Perusahaan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Ketika jumlah individu yang berkinerja tinggi meningkat, produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat, sehingga memungkinkan organisasi untuk berkembang dalam persaingan global (Nasir et al., 2023).

Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta (disingkat Badan Penghubung) adalah lembaga yang melaksanakan tugas pemerintah Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. Hasil pengamatan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kedisiplinan pada intansi ini yang belum dijalankan sesuai dengan peraturan perusahaan. Kondisi tersebut dapat diamati dari adanya karyawan yang sering datang terlambat, mengambil izin/cuti melebihi batas maksimal per bulan, absen tanpa keterangan, pulang lebih awal, menjalani istirahat melebihi waktu maksimal, dan mengenakan seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Data kedisiplinan karyawan melalui jam kerja dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kedisiplinan Karyawan 2023 pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta

Bulan	Kriteria				
	Terlambat datang	Izin/cuti	Alfa (Tanpa Keterangan	Pulang awal	Total
Januari	10	7	5	6	28
Februari	15	5	2	0	22
Maret	18	8	4	3	33
April	12	3	3	8	26
Mei	14	6	2	4	26
Juni	4	10	5	5	24
Juli	8	5	4	2	19
Agustus	5	3	3	10	21
September	12	2	5	2	21
Oktober	13	7	2	4	26

Merujuk pada Tabel 1, data kedisiplinan jumlah karyawan sepanjang periode Januari 2023 hingga November 2023 menunjukkan variasi. Rata-rata jumlah karyawan tertinggi tercatat pada bulan Maret dengan jumlah 33 orang, sementara yang terendah terjadi pada Juli dengan 19 orang. Kedisiplinan karyawan Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta berdasarkan data kehadiran kerja karyawan dapat disimpulkan mengalami penurunan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa di setiap bulan, terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Penurunan disiplin kerja tercermin dalam menurunnya produktivitas kerja, peningkatan tingkat absensi, dan faktor lainnya. Hubungan perilaku kerja dengan hasil kerja karyawan pada Badan Penghubung dapat ditinjau melalui nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai Kinerja	
			Tahun 2018	Tahun 2019
1	Perencanaan Kinerja	30	24,34	24,55
2	Pengukuran Kinerja	25	15,31	15,31
3	Pelaporan Kinerja	15	10,34	10,34
4	Evaluasi Kinerja	10	6,20	6,99
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	20	10,33	10,44
6	Nilai Hasil Evaluasi		66,53	67,63
7	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Berdasarkan Tabel 2, nilai evaluasi kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta tahun 2018 yaitu 66,53 dengan tingkat akuntabilitas kinerja yaitu B (Baik), sedangkan pada tahun 2019 evaluasi kinerja yaitu 67,63 dengan tingkat akuntabilitas kinerja yaitu B (Baik). Nilai pengukuran kinerja dan nilai pelaporan kinerja pada 2018 sampai 2019 belum menunjukkan adanya ada peningkatan kinerja kerja yang signifikan. Padahal terdapat sejumlah pelatihan kerja yang telah dilakukan (seperti bimbingan teknis, pelatihan layanan sosialisasi disiplin pegawai, dan pelatihan pelayanan) tetapi belum mampu meningkatkan hasil pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja di Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Utara di Jakarta.

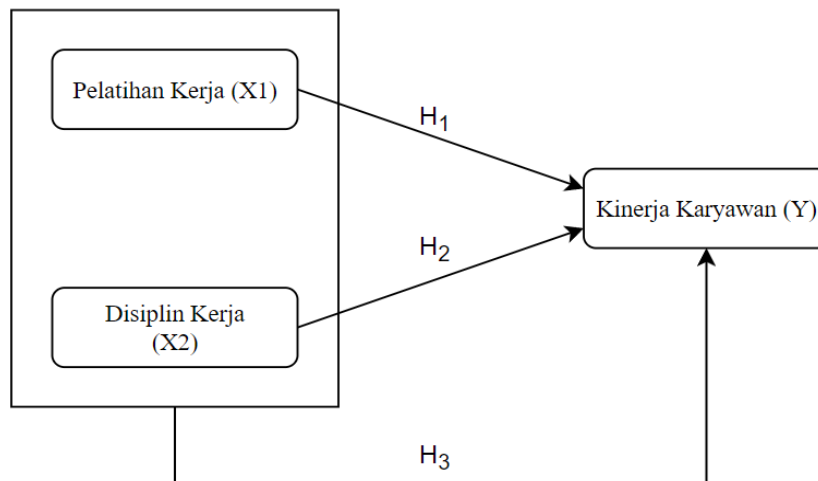
Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta sudah menerapkan kedisiplinan kerja dan pelatihan kerja kepada karyawan kerja, tetapi kinerja karyawan masih belum sesuai yang diharapkan dan pekerjaan yang diberikan tidak semuanya mencapai target kerja yang telah diberikan dan masih terdapat beberapa nilai akuntabilitas kinerja karyawan yang konstan dari tahun sebelumnya.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki beberapa kemiripan dalam hal tinjauan pustaka dan tema kajian, namun berbeda dalam tinjauan studi kasus dan metode yang digunakan. Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian (Sari, 2023), (Putra & Fernos, 2023), (Ardianto & Putra, 2022), (Ningsih et al., 2022), (Pranitasari & Khotimah, 2021), (Jepry & Mardika, 2020), (Ginting et al., 2020), (Hia & Ndraha, 2020), (Estiwinengku et al., 2019), dan (Suwanto, 2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang permasalahan dan teori yang telah dijelaskan, dapat disusun kerangka konseptual sebagai acuan dalam analisis seperti yang tercantum pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Analisis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dapat dibuat beberapa hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H₀₁ : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta

H₁₁ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta

2. Hipotesis 2

H₀₂ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

H₁₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

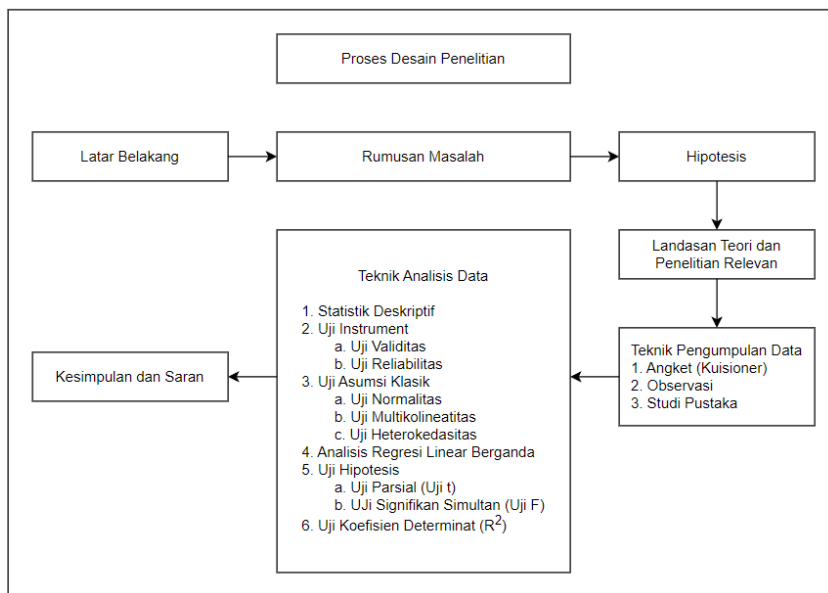
3. Hipotesis 3

H₀₃ : Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

H₁₃ : Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

2.3 Desain Penelitian

Desain penelitian mengacu pada rencana sistematis atau metodologi yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan variabel-variabel yang diteliti, serta menetapkan hubungan di antara mereka, untuk membongkai topik penelitian secara efektif. Hal ini melibatkan identifikasi sumber informasi tertentu, menyusun strategi untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber ini, dan menentukan metode untuk menganalisis data yang terkumpul (Ristanto & Aditya, 2021). Proses desain penelitian dapat dijelaskan melalui alur yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan berdasarkan data yang diolah seperti yang terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Proses Desain Penelitian

Berdasarkan Gambar 2, metode desain penelitian bertujuan untuk menyelidiki dampak pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan gambaran umum tentang latar belakang, merumuskan pernyataan masalah dan mengidentifikasi masalah penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik. Setelah merumuskan hipotesis, peneliti menggunakan konsep-konsep yang relevan dan penelitian terdahulu untuk mendukung metodologi penelitian yang dipilih. Strategi pengumpulan data mencakup penggunaan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Validitas data dinilai melalui penggunaan pendekatan analisis data yang bergantung pada hasil kuesioner. Teknik ini memungkinkan penyelesaian masalah penelitian dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang penelitian ini. Temuan penelitian dan analisis data memberikan rekomendasi untuk investigasi di masa depan. Diharapkan bahwa penelitian selanjutnya akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, serta menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek dari penelitian. Populasi mengacu pada sekelompok item atau individu yang memiliki ciri-ciri dan karakter tertentu yang dikenali oleh peneliti dengan tujuan studi lebih lanjut dan digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki sifat dan karakteristik yang sudah ditentukan sebelumnya (Kamaruddin et al., 2023). Pegawai di Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta yang bekerja sebagai tenaga administrasi bagian pelayanan berjumlah 55 orang.

2.3.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) mewakili beberapa bagian dari populasi, yang mencakup komposisi numerik dan atribut yang khas. Agar sampel dapat mewakili populasi yang lebih besar, maka perlu dilakukan proses pengambilan sampel tertentu yang mempertimbangkan banyak faktor. Dalam penelitian ini, sampel adalah semua anggota populasi yang berkerja di Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta, yaitu sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampling ini disebut juga dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2016) yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel.

2.4 Desain Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang membuat variabel yang sedang diteliti menjadi operasional sehubungan dengan proses pengukuran variabel tersebut. Definisi operasional memfasilitasi transformasi gagasan abstrak ke dalam bentuk yang praktis dan terukur, sehingga menyederhanakan proses pengukuran bagi para peneliti (Ridha, 2017).

2.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen biasanya dikenal sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau ditentukan oleh komponen independen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai variabel dependen.

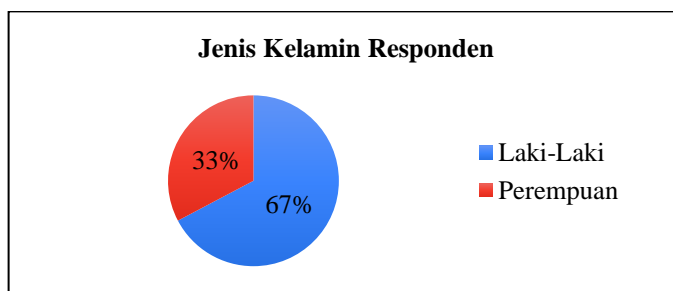
2.4.2 Variabel Independen

Variabel independen umumnya dikenal sebagai faktor stimulus, prediktor, atau anteseden. Menurut (Sugiyono, 2017), faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah atau muncul disebut sebagai variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua faktor yaitu pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

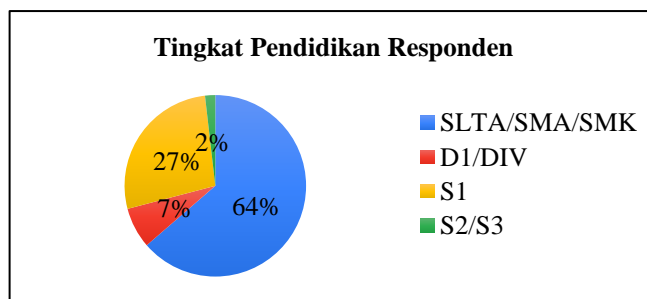
3.1 Deskripsi Data

Penelitian yang dilakukan pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta menggunakan metode angket atau kuisisioner dengan menggunakan kuisisioner online berbasis web (google form). Data mengenai jenis kelamin responden yang terlibat dalam pengisian kuisisioner online pada penelitian ini disajikan pada Gambar 3.



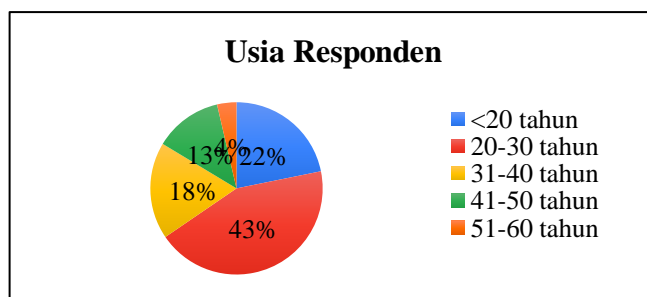
Gambar 3. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 3, responden yang mengisi kuisisioner online terdiri dari 67% atau 37 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 33% atau 18 orang berjenis kelamin perempuan. Tingkat pendidikan responden dapat memiliki pengaruh terhadap hasil kuisisioner. Tingkat pendidikan responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4. Tingkat pendidikan responden pada penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dimana SLTA/SMA/SMK sebanyak 35 orang (64%), D1/DIV sebanyak 4 orang (7%), S1 sebanyak 15 orang (27%) dan S2/S3 sebanyak 1 orang (2%).



Gambar 4. Tingkat Pendidikan Responden

Data mengenai usia responden yang terlibat dalam pengisian kuisisioner online pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Usia Responden

Berdasarkan gambar 5, responden yang terlibat dalam pengisian kuisioner ini menampilkan 22 % atau 12 orang responden berusia di bawah 20 tahun, 43 % atau 24 orang responden berusia 20-30 tahun, 18% atau 10 orang responden berusia 31-40 tahun, 13% atau 7 orang responden berusia 41-50 tahun, dan 4% atau 2 orang responden berusia 51-60 tahun.

3.2 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan tahapan suatu proses penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji instrumen merupakan metodologi penelitian yang sering digunakan untuk mengukur data yang digunakan dalam penelitian sudah valid dan reliabel.

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa valid instrumen. Jika validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat benar-benar tepat dan logis untuk mengukur variabel penelitian. Instrument yang valid atau sah memiliki validitas tinggi, sedangkan instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah. Dasar pengambilan uji validitas pearson dibagi menjadi dua yaitu:

1. Pengambilan kesimpulan berdasarkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka uji validitas dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka uji validitas dinyatakan tidak valid
2. Pengambilan kesimpulan berdasarkan nilai Signifikansi (Sig)
 - a. Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka uji validitas dinyatakan valid
 - b. Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka uji validitas dinyatakan valid

Hasil uji validitas instrumen pelatihan kerja (X1) dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3, level signifikasi 5% atau 0,05 dengan jumlah data 55, didapat r_{tabel} sebesar 0,266. Nilai r_{tabel} dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Semua nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan semua pernyataan pelatihan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Signifikasi (Sig)	Kesimpulan uji Validitas Pearson	Kesimpulan Uji validitas Signifikasi (Sig)
X1-1	0,475	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-2	0,601	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-3	0,492	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-4	0,564	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-5	0,621	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-6	0,578	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-7	0,564	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-8	0,559	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-9	0,475	0,266	0,000	Valid	Valid
X1-10	0,711	0,266	0,000	Valid	Valid

Hasil uji validitas instrumen disiplin kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, level signifikasi 5% atau 0,05 dengan jumlah data 55, didapat r_{tabel} sebesar 0,266. Nilai r_{tabel} dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Semua nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan semua pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Signifikasi (Sig)	Kesimpulan uji Validitas Pearson	Kesimpulan Uji validitas Signifikasi (Sig)
X2-1	0,647	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-2	0,583	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-3	0,733	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-4	0,774	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-5	0,759	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-6	0,754	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-7	0,667	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-8	0,787	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-9	0,675	0,266	0,000	Valid	Valid
X2-10	0,783	0,266	0,000	Valid	Valid

Hasil uji validitas instrumen kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, level signifikasi 5% atau 0,05 dengan jumlah data 55, didapat r_{tabel} sebesar 0,266. Nilai r_{tabel} dibandingkan dengan nilai r_{hitung} .

Semua nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan semua pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Signifikasi (Sig)	Kesimpulan uji Validitas Pearson	Kesimpulan Uji validitas Signifikasi (Sig)
Y-1	0,694	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-2	0,773	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-3	0,577	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-4	0,558	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-5	0,539	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-6	0,607	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-7	0,563	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-8	0,661	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-9	0,622	0,266	0,000	Valid	Valid
Y-10	0,478	0,266	0,000	Valid	Valid

Berdasarkan perhitungan uji validitas, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka semua pernyataan tentang variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan disimpulkan valid. Dengan demikian uji reliabilitas untuk instrumen penelitian ini dapat dilanjutkan.

3.2.2 Uji Reabilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur variabel, maka dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pernyataan tidak berubah dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan melakukan pengukuran, melihat hasil dari pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Uji statistik Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Kesimpulan Uji Reliabilitas
Pelatihan Kerja	0,765	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,893	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,811	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 6, nilai Cronbach Alpha (α) untuk pelatihan kerja (X1) sebesar 0,765, disiplin kerja (X2) sebesar 0,893 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,811. Nilai tersebut lebih besar dari Cronbach Alpha (α) minimum yaitu 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian untuk pelatihan kerja (X1), Xdisiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan hubungan variabel terkait dan variabel bebas dalam metode regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam mengkaji penelitian ini menggunakan metode uji one sample Kolmogorov-Smirnov test seperti yang tercantum pada Tabel 7.

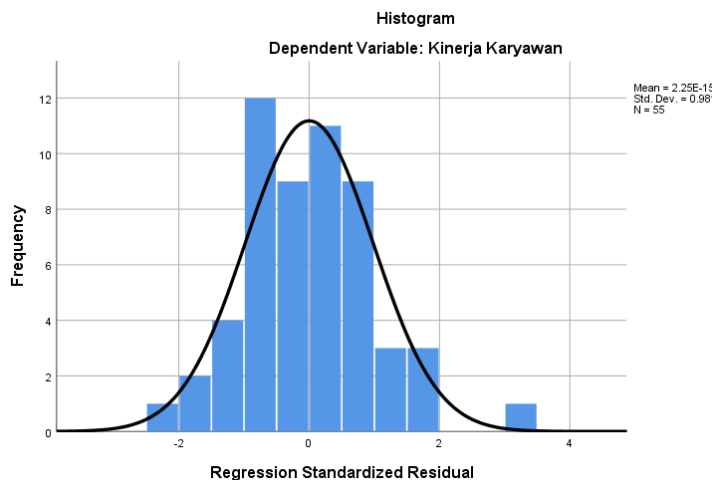
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.43816411
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.073
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a.	Test distribution is Normal	
b.	Calculate from data	
c.	Lilliefors Significance Correction	
d.	This is a lower bound of the true significance	

Hasil uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas

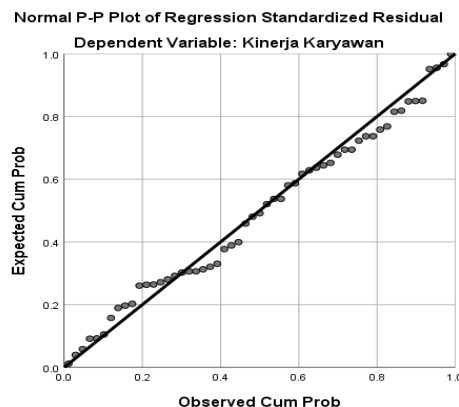
dapat juga ditinjau dengan menggunakan grafik histogram dan grafik p-plot berdasarkan Gambar 6 dan gambar 7 dengan bantuan software SPSS. Dasar pengambilan keputusan grafik histogram dan p-plots adalah sebagai berikut:

1. Data dalam grafik p-plots dapat dianggap berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Data dalam grafik p-plots dapat dianggap berdistribusi tidak normal, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.



Gambar 6. Hasil Uji Normalitas berdasarkan grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 6, grafik histogram berbentuk lonceng terbalik dan yang memenuhi garis lonceng yang berarti data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 7. Hasil Uji Normalitas berdasarkan grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 7, grafik p-plot terlihat bahwa data mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan peneliti untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terkait. Faktor inflasi varian, juga dikenal sebagai Variance Inflasi Factor (VIF), dihitung dengan mengacu pada variabel independen dan nilai toleransi. Nilai tolerance lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10,00 adalah batasan umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas terdapat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

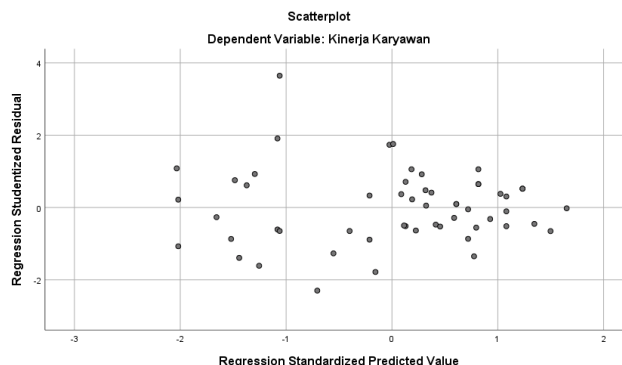
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,826	4,221		1,380	0,173		
Pelatihan Kerja	0,657	0,086	0,658	7,599	0,000	0,961	1,041
Disiplin Kerja	0,241	0,064	0,327	3,776	0,000	0,961	1,041

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan							

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,961 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,041 yang lebih kecil dari 10. Data penelitian dapat disimpulkan tidak terkena multikolinearitas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplots

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan varian residual dalam model regresi. Dasar kriteria uji heteroskedastisitas metode scatterplots dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplots

Berdasarkan gambar 8, heteroskedastisitas tidak terjadi dikarenakan penyebaran residual tidak teratur dan tidak membentuk pola, seperti yang ditunjukkan oleh titik-titik plot yang menyebar pada grafik scatterplots.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan SPSS disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	5,826	4,221		1,380	0,173
X1	0,657	0,086	0,658	7,599	0,000
X2	0,241	0,064	0,327	3,776	0,000
a. Dependent Variable : Y					

Koefisien variabel pelatihan kerja bernilai 0,657 yang menunjukkan baik pelatihan kerja yang berkualitas akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel disiplin bernilai 0,241 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji Hipotesis

3.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan dalam analisis ini untuk mengevaluasi keberhasilan setiap variabel independen. Uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun sendiri-sendiri. Hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS ditampilkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	5,826	4,221		1,380	0,173
X1	0,657	0,086	0,658	7,599	0,000
X2	0,241	0,064	0,327	3,776	0,000
a. Dependent Variable : Y					

Hasil pengujian parsial untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai $t_{hitung} = 7,599 > t_{tabel} = 2,007$, sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan berdasarkan nilai signifikansi dan t_{hitung} terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut (Rumawas, 2018), karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas tentunya akan berpeluang besar memberikan hasil yang berkualitas juga. Oleh karena itu, perusahaan akan mengalokasikan dana untuk program pelatihan karyawan. Kemudian Rahardjo, (2020) menjelaskan bahwa pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus kepada karyawan yang bermanfaat bagi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Program pelatihan mempunyai tujuan diantaranya: mengembangkan keterampilan baru bagi karyawan, mendorong perubahan, mempromosikan pembelajaran berkelanjutan, berbagi pengetahuan baru, serta meningkatkan retensi dan kinerja karyawan (Rahardjo, 2020). Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardianto & Putra, 2022), (Hia & Ndraha, 2020), (Ginting et al., 2020) dan (Estiwinengku et al., 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan nilai $t_{hitung} = 3,776 > t_{tabel} = 2,007$. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi dan t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan (Agustina et al., 2023). Tingkat kedisiplinan kerja dapat dijadikan salah satu tolok ukur pencapaian prestasi kinerja yang mampu diraih oleh karyawan yang berpengaruh pada tujuan yang diharapkan instansi. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab. Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan instansi. Tujuan dari pembinaan tersebut, yaitu: 1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana dan hasil yang diinginkan, yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan instansi, semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, dan besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Sutrisno, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023), (Sari, 2023), (Rahmadani et al., 2023), (Nasir et al., 2023), (Ningsih et al., 2022), (Ardianto & Putra, 2022), (Sugandha et al., 2021), (Pranitasari & Khotimah, 2021), (Ginting et al., 2020), (Jepry & Mardika, 2020), dan (Suwanto, 2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F, yang sering disebut sebagai uji signifikansi simultan, berusaha untuk memastikan apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja, sebagai faktor independen, dapat menjelaskan perilaku atau variabilitas variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji F juga menilai apakah koefisien regresi masing-masing variabel sama dengan nol. Hasil uji simultan (uji F) yang dihasilkan dari pengujian SPSS disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	535,826	2	267,913	43,399	0,000 ^b
Residual	321,011	52	6,173		
Total	858,836	54			

a. Dependent Variable : Y
b. Predictors : (Constant), X2,X1

Hasil pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan pelatihan kerja (X1) memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai $F_{hitung} = 43,399 > F_{tabel} = 3,171$, sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan berdasarkan nilai signifikansi dan F_{hitung} terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. Pelatihan berfungsi untuk menambah pengetahuan teoritis dan penerapan praktis, sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dalam peningkatan keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan kerja akan dapat memberikan hasil kerja terbaik yang tercermin dalam kemampuan karyawan dalam memenuhi semua tugas yang diberikan secara akurat dan efisien (Sari, 2023).

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk menilai dampak gabungan dari pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau yang sering dikenal dengan istilah R-Square ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 ^a	0,625	0,611	2,485
a. Predictors : (Constant), X2,X1				

Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 62,5% termasuk dalam kategori “baik”. Selain pelatihan kerja dan disiplin kerja, masih terdapat banyak faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaji, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, jenjang karir, beban pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini terbatas analisis pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan untuk dapat menganalisis faktor-faktor lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, jenjang karir, beban pekerjaan, gaji/bonus/insentif, dan sebagainya,

REFERENCES

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314–325. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v5i2.16510>
- Estiwinengku, D., Zunaidah, & Soebyakto, B. B. (2019). The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera. *International Journal of Management and Humanities*, 3(12), 24–29. <https://doi.org/10.35940/ijmh.10332.0831219>
- Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita., Purnomo, Y. ., Harto, B., & Dwijanti, A. (2021). Teori dan Konsep : Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Ginting, S. U., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DAMI MAS SEJAHTERA Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM*, 10(2), 77–88.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2020). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBSI UNSRAT)*, 10(2), 1620–1630.
- Isma, M. J., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwiwindo Karyo Mandiri. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 45–57.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PANA LANTAS SINDO EKSPRESS. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>

- Kamaruddin, I., Firmansah, D., Zulkifli, ., Amane, A. P. ., Nasarudin, ., Samad, M. ., & Haerudin. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif (D. P. Sari (ed.); Pertama). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Letari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592>
- Nasir, M. A., Hasibuddin., & Syahid, A. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Ningsih, M. ., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 774–778.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Rahardjo, D. A. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Yayasan Prima Agus Teknik, Bandung.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Ristante, H., & Aditya, G. C. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada CV Mitra Sejati Foamingo Semarang). *JBE : Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 58–71.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unsrat Press.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107–117. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D. Alfabeta.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Wibowo, F. P. ., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>