



## Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi

<sup>1\*</sup>Yan Kristian Halomoan, <sup>2</sup>Retno Japanis Permatasari, <sup>3</sup>Kharisma Danang Yuangga

Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Banten Indonesia

### Abstract

Received: 07 Juli 2024

Revised: 15 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra Di Cibitung-Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,521 > 1,993$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,497 > 1,993$ ). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,752 + 0,392X_1 + 0,431X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $69,074 > 2,730$ ).

**Keywords:** Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

(\*) Corresponding Author: [dosen02487@unpam.ac.id](mailto:dosen02487@unpam.ac.id)

**How to Cite:** Halomoan, Y., Permatasari, R., & Yuangga, K. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 895-919. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13141690>

## PENDAHULUAN

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari berbagai sumber daya manusia yang memiliki fungsi dan keahlian yang bermacam-macam, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer dalam divisi atau unit kerja bahwa organisasi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan dapat dilaksanakan dengan efisien.

Salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan adalah menggerakkan orang-orang dalam perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerjasama secara efektif dan efisien untuk menciptakan kemajuan perusahaan. Peranan manusia di dalam perusahaan sangatlah penting untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi, oleh karena itu pimpinan yang bijaksana harus dapat memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana balas jasa yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasinya masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus

dalam setiap aktivitas kerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan, bahwa maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dengan demikian jelas bahwa sumber daya manusia harus siap dan dapat memberikan kontribusi usaha pencapaian tujuan perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

PT Bisma Narendra merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan nama produk yang dikenal dengan merek Gajah Bisma, Gajah Surya, Kijang Surya, disamping itu juga perusahaan melakukan kegiatan bisnisnya dengan melayani pencelupan lapisan seng (*tolling*). Pasar produk ini selain sektor industri yang dipakai untuk dinding & atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga pasar non industri dan retail yang dipakai kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan aplikasi lainnya.

Guna meningkatkan mutu dan produk, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor : 02/M-IND/PER/2009 membuat regulasi tentang pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI) wajib untuk produk baja. Regulasi wajib itu akan diperluas untuk produk baja lembaran dan gulungan lapis paduan aluminium seng (BjLS) serta baja lembaran, pelat, dan gulungan canai panas (BjP). Dimaksudkan sebagai bentuk pengawasan standar barang yang diproduksi industri *manufacture*. Produk PT. Bisma Narendra telah melaksanakan prosedur regulasi SNI tersebut diatas dimana baja galvanis dengan ketebalan 0.20mm sampai dengan 1.00mm masuk dalam kategori SNI 07-0601-2006 sesuai yang ditetapkan pemerintah.

Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

Dalam upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya yakni perusahaan dapat melakukan program *training*. Dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja.

Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2019:11) yang menyampaikan bahwa "tujuan suatu perusahaan tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya". Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan

teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti pada aspek materi *training* terkadang perusahaan kurang mampu menyesuaikan kebutuhan karyawan artinya materi yang diberikan sebaiknya benar-benar yang dibutuhkan karyawan.

Selanjutnya pada aspek metode yang digunakan pelatihan selama monoton dengan ceramah dan menggunakan slide padahal tidak semua tepat seperti harusnya dibagian tertentu atau pada materi tertentu harusnya dengan simulasi sehingga lebih menarik dan juga langsung dapat dipahami dan dipraktikkan.

Selanjutnya pada aspek kemampuan instruktur dalam hal ini perusahaan selalu menggunakan jasa *trainer*, untuk melatih atau mendidik para karyawan yang ditunjuk. Tapi yang sering terjadi mereka hanya menyampaikan teori dan sering menggunakan *trainer* yang sama, dan terlihat sering kurang menguasai permasalahan serta dengan metode pembelajaran yang juga sama. Mungkin selintas tidak masalah, namun justru hal tersebut, membuat pengetahuan para karyawan hanya seputar itu-itu saja, dan tidak ada peningkatan, terutama antar perusahaan.

Permasalahan lainnya pada aspek jumlah peserta pelatihan minim artinya jumlah yang diberikan pelatihan sedikit dan selama ini sering didominasi oleh karyawan pada bagian tertentu saja dan bagian atau divisi lainnya sangat minim kesempatan mengikuti pelatihan atau dapat juga karena kurangnya minat peserta sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Selanjutnya aspek evaluasi pelatihan, setiap selesai mengadakan pelatihan perusahaan tidak selalu melakukan evaluasi. program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan. Pelaksanaan evaluasi program pelatihan merupakan suatu proses yang bertahap dengan berbagai langkah sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mengetahui keberhasilan yang dicapai maupun masih ada kendala yang masih harus dilakukan perbaikan.

Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi/lembaga maupun perusahaan guna menambah pengetahuan, kemampuan (*skill*) karyawan atau karyawan agar mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi. Pelatihan atau *training* ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya.

Pada fakta yang terjadi selama ini dari jenis pelatihan yang selama ini diadakan, masih ditemukan beberapa aspek yang belum memenuhi target yang diharapkan. Kondisi ini seperti ditampilkan pada resume data pelatihan PT Bisma Narendra yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut:

**Tabel.1. Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil**

**Di PT Bisma Narendra**

No	Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktikkan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai
3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga <i>output</i> pelatihan kurang maksimal hasilnya

Sumber: PT Bisma Narendra, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan di PT Bisma Narendra, dari aspek materi pelatihan sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Dari aspek metode pelatihan, metode yang digunakan sering hanya dengan ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai dan materi kurang dapat diimplementasikan secara baik. Dari aspek kemampuan instruktur (pelatih) seringkali instruktur masih kurang menguasai materi yang disampaikan atau dengan kata lain masih kurang kompeten dalam bidangnya.

Selanjutnya dari aspek peserta pelatihan juga sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu misalnya yang seringkali adalah bagian keuangan dan perhitungan pajak sehingga divisi lainnya belum semuanya diberikan kesempatan. Dari aspek evaluasi pelatihan seharusnya selalu dievaluasi keberhasilan dan kekurangan dari pelaksanaannya namun yang terjadi justru jarang dilakukan evaluasi sehingga *output* pelatihan kurang maksimal hasilnya.

Dengan kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, tentu masih banyak yang harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan seperti intensitas pelatihan dan pemerataan kesempatan pelatihan bagi karyawan sehingga tidak didominasi pada karyawan bagian tertentu saja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar bidang pekerjaannya masing-masing.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting dari pada sebelumnya. Para karyawan harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi perusahaan harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Pelatihan kerja juga merupakan pengajaran atau pemberian pengalaman untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, ketrampilan, sikap) agar mencapai sesuatu yang di inginkan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan cara merawat mesin dan perbaikan kerusakan mesin skala kecil dengan tujuan mampu menjamin mesin produksi pada kondisi yang terbaik serta mampu memperbaiki mesin produksi jika mengalami kerusakan sehingga tetap dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Kerusakan ini umumnya disebabkan kerusakan komponen-komponennya. Komponen mesin yang rusak memerlukan penggantian, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 40 peserta namun terdapat 8 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Pada tahun 2019 perusahaan memberikan pelatihan perbaikan dalam peningkatan kinerja (*Improvement focus*) guna memberikan kemampuan pada perbaikan kinerja individu, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 16 peserta namun terdapat 2 karyawan yang dinyatakan belum lulus. Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan peningkatan kerja tim (*Team work*) guna membangun semangat kebersamaan, menguatkan integritas, akuntabilitas, dan mendorong soliditas di dalam kerja sama tim. Meningkatkan kerjasama, kolaborasi, koordinasi, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 22 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Pada tahun 2020 perusahaan memberikan pelatihan pengembangan karyawan (*improvement focus*) menekankan pada perbaikan kinerja individu agar mampu bersinergi dalam membangun solidaritas antar sumber daya di perusahaan, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 12 peserta namun terdapat 4 karyawan yang dinyatakan belum lulus atau masih harus mengulang. Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan Pelatihan mitigasi bencana/gempa guna memberikan pemahaman kesiapan dalam menghadapi bencana *gempa*, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 21 peserta namun terdapat 1 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Pada tahun 2021 perusahaan memberikan pelatihan budaya rasa memiliki (*Sense belonging*) untuk menumbuhkan rasa memiliki dan merawat bersama baik peralatan pekerjaan maupun rasa memiliki tanggung jawab membesarkan perusahaan sehingga akan menambah peningkatan kinerja, dimana jumlah yang

dilakukan *training* sebanyak 14 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan simulasi pemadaman kebakaran guna memberikan pemahaman mengenai penyebab terjadinya *kebakaran*, memberikan pengetahuan dasar tentang upaya pencegahan *kebakaran* melakukan upaya yang tepat dalam mencegah kebakaran, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 20 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan efisiensi pengelolaan pajak (manajemen perpajakan) dengan harapan karyawan bagian keuangan mampu melakukan efisiensi pengelolaan pajak untuk memenuhi kewajiban perpajakan dengan benar, tetapi jumlah pajak yang dibayarkan dapat ditekan seminimal mungkin untuk memperoleh laba dan likuiditas yang diharapkan, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 8 peserta namun terdapat 1 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Pada tahun 2022 perusahaan memberikan pelatihan pelatihan kualitas produk/makanan guna menambah pengetahuan terkait kualitas produk atau jasa yang dijual, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 12 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus. Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan pelatihan ketrampilan kerja (*Hard skill*) guna menjamin para karyawan mahir dan mumpuni dalam melakukan bidang pekerjaannya, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 18 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Kemudian perusahaan juga melakukan pelatihan pelatihan perilaku kerja (*Soft skill*) guna membangun perilaku-perilaku seperti cara bersikap dan bertutur kata kepada para pelanggan, kedisiplinan, keuletan, kepekaan sosial, dan lain sebagainya, dimana jumlah yang dilakukan *training* sebanyak 20 peserta namun terdapat 3 karyawan yang dinyatakan belum lulus.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indiscipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi secara baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Disamping pelatihan yang masih kurang efektif, penulis juga mensinyalir adanya factor kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan mencakup peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan

sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Disamping itu juga perusahaan sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dari hasil pengumpulan data awal berupa *resume* pelanggaran karyawan (dalam kasus) dari data tahun 2018-2022, sebagai berikut:

**Tabel 3. Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisipliner Pelanggaran Karyawan PT Bisma Narendra Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal		
2018	82	300	38	16	15	69	23,0%
2019	80	300	36	14	15	65	21,7%
2020	76	300	35	20	19	74	24,7%
2021	76	300	38	26	14	78	26,0%
2022	76	300	34	26	22	82	27,3%
Rata-rata			36	20	17	74	24,5%

Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa beberapa aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Jam masuk kantor perusahaan menetapkan pukul 08.00 dan pulang pukul 17.00 WIB. Jam istirahat pukul 12.00 sampai 13.00 WIB. Kemudian untuk lainnya sejatinya sudah termaktub dalam buku peraturan perusahaan yang sudah dibagikan kepada karyawan. Namun masih ada beberapa pelanggaran seperti pada tahun 2018 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal mencapai sebanyak 69 kasus pelanggaran atau mencapai 23,0%.

Selanjutnya pada tahun 2019 jumlah kasus pelanggaran sedikit menurun dari tahun sebelumnya menjadi sebanyak 65 kasus atau mencapai 21,7%, namun justru pada tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran mengalami kenaikan menjadi sebanyak 74 kasus atau mencapai 24,7%. Selanjutnya pada tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran kembali mengalami peningkatan yang mencapai 78 kasus atau mencapai 26,0% dan pada tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran kembali meningkat menjadi sebanyak 82 kasus pelanggaran atau mencapai 27,3% dan apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran mencapai sebanyak 74 kasus indisipliner atau 24,5%.

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian produksi dari ke 3 (tiga) jenis produksi yang menjadi andalan perusahaan diantaranya yakni *Cold Rolled Coil* (CRC) kemudian *Baja Galvanis Steel* (BjLS) dan *Tolling* atau pencelupan baja atau sering dikenal dengan maklon CRC penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan target produksinya.

Menerapkan kemampuan, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan implementasi kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan sumber daya manusia yang diperusahaan tersebut. Tentu saja pimpinan Perusahaan harus membuat kebijakan dalam menempatkan karyawan atau pegawai sesuai dengan keahliannya. sehingga kebijakan tersebut sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

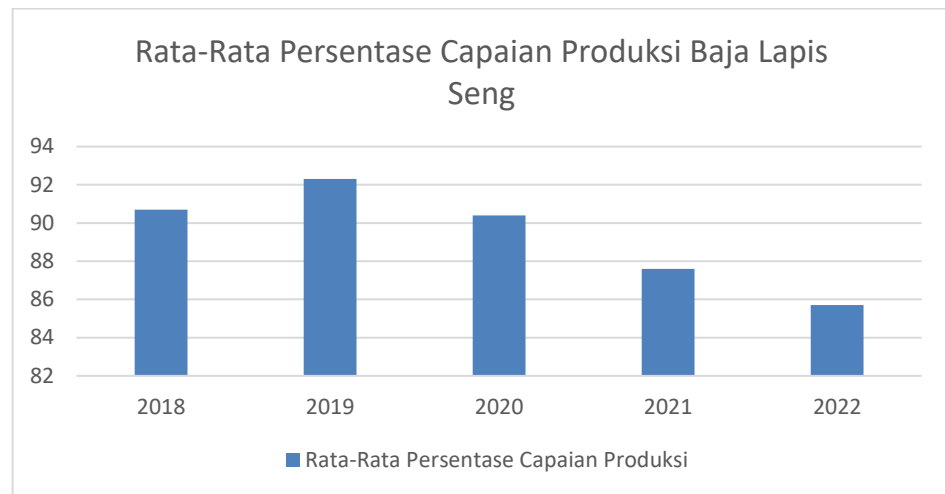
Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui *Production Manager* dan juga HRD (*Human Resources Development*) PT Bisma Narendra, berikut ini tabel tentang target produksi dan realisasi produksi di PT Bisma Narendra periode tahun 2018-2022 sebagai berikut:

**Tabel 4. Data Produksi Baja Lapis Seng PT Bisma Narendra Tahun 2018-2022**

Bulan	Jumlah Produksi Galvanis Baja Lapis Seng (Dalam Metrik Ton)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Januari	2.245	2.317	2.255	2.210	2.252
Pebruari	2.230	2.282	2.310	2.230	2.282
Maret	2.480	2.428	2.355	2.212	2.276
April	2.315	2.385	2.360	2.370	2.113
Mei	2.255	2.282	2.315	2.190	2.132
Juni	2.422	2.494	2.298	2.272	2.215
Juli	2.380	2.375	2.256	2.165	2.166
Agustus	2.275	2.376	2.253	2.210	2.128
September	2.195	2.288	2.292	2.230	2.154
Oktober	2.182	2.375	2.318	2.218	2.122
Nopember	2.426	2.418	2.380	2.215	2.180
Desember	2.245	2.154	2.218	2.230	2.165
Jumlah	<b>27.650</b>	<b>28.175</b>	<b>27.610</b>	<b>26.752</b>	<b>26.185</b>
Target (MT)	<b>30.500</b>	<b>30.515</b>	<b>30.531</b>	<b>30.546</b>	<b>30.561</b>
Persentase (%)	<b>90,7%</b>	<b>92,3%</b>	<b>90,4%</b>	<b>87,6%</b>	<b>85,7%</b>

Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2023

Apabila tabel 4 capaian produksi di atas dibuat gambar grafik maka akan terlihat fluktuatif seperti di bawah ini.



Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2023

Gambar 1. Grafik Capaian Produksi

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dan gambar 1,1 di atas, memperlihatkan bahwa capaian produksi Cold Rolled Coil (CRC), Galvanis dan Tolling yang didasarkan pada target yang ditetapkan secara agregat capaian produksi dari tahun 2018 sampai 2022 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Pada tahun 2018 produksi secara keseluruhan dicapai sebanyak 27.650 MT atau rata-rata hanya dicapai sebesar 90,7%. Kemudian tahun 2019 produksi sedikit mengalami kenaikan menjadi sebanyak 28,175 MT atau sebesar 92,3%. Pada tahun 2020 produksi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dicapai sebanyak 27.610 MT atau rata-rata hanya 90,4%. Tahun 2021 produksi secara keseluruhan dicapai sebanyak 26.752 MT atau rata-rata hanya dicapai sebesar 87,6%. Selanjutnya pada tahun 2018 produksi secara keseluruhan Kembali menurun hanya dicapai sebanyak 26.185 MT atau rata-rata hanya dicapai sebesar 85,7%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus diperbaiki agar dapat meningkat. Demikian pula evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistimatik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi".

## METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini merupakan studi

empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tempat penelitian dilaksanakan di PT Bisma Narendra yang berlokasi di Jalan Sumba Blok A, Kawasan Industri MM 2100, Cibitung, Bekasi, 17540. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan, dari Februari 2023 hingga Mei 2023, dengan tahapan yang mencakup penulisan proposal, seminar, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, dan penyusunan laporan.

Operasional variabel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa operasional variabel adalah atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen mencakup pelatihan dan disiplin kerja. Pelatihan (X1) diartikan sebagai proses mengubah tingkah laku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator seperti materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan (Rivai, 2019). Disiplin kerja (X2) didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya, dengan indikator seperti ketaatan pada aturan waktu, peraturan lembaga, perilaku dalam pekerjaan, norma dan hukum, serta peraturan lainnya (Sutrisno, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan (Mangkunegara, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Bekasi yang berjumlah 76 orang (berdasarkan data tahun 2022). Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bisma Narendra, menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi tidak terlalu banyak dan penulis tidak mengalami kesulitan dalam penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui metode primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan melakukan observasi, serta menggunakan metode dokumentasi dan studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana dan berganda serta analisis korelasi dan determinasi untuk mengetahui tingkat hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***  
**Tests of Normality**

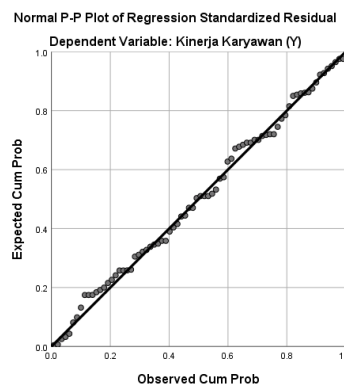
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.097	76	.076	.974	76	.124

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,076 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2023

**Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara

variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Jnstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.752	2.586		2.997	.004		
Pelatihan (X1)	.392	.067	.466	5.821	.000	.738	1.355
Disiplin Kerja (X2)	.431	.074	.464	5.794	.000	.738	1.355

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,738 dan disiplin kerja sebesar 0,738 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,355 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,355 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (*DW Test*) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 8. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson**

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.645	2.117	1.716

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,716 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	-2.321	1.482		-1.566	.122
	Pelatihan (X1)	.073	.039	.244	1.883	.064
	Disiplin Kerja (X2)	.036	.043	.109	.846	.400

a. Dependent Variable: RES2

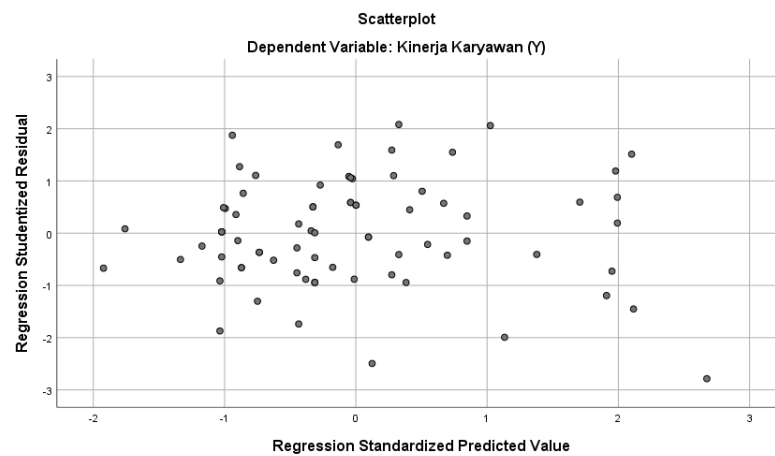
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,400 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2023

**Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

**1. Analisis Regresi Linier**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.300	2.549		6.394
	Pelatihan ( $X_1$ )	.591	.069	.704	8.521
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,300 + 0,591X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,300 diartikan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,300 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,591 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,591 *point*.

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.911	2.836		4.905	.000
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.653	.077	.703	8.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,911 + 0,653X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,911 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 13,911 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,653 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,653 *point*.

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.752	2.586		2.997	.004
Pelatihan ( $X_1$ )	.392	.067	.466	5.821	.000
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.431	.074	.464	5.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,752 + 0,392X_1 + 0,431X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,752 diartikan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 7,752 *point*.
- Nilai pelatihan ( $X_1$ ) 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,392 *point*.
- Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,431 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431 *point*.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

**Tabel 3.21**

### Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

### Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations<sup>b</sup>

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=76

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.23**

### Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations<sup>b</sup>

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=76

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.645	2.117

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**3. Analisis Koefisien Determinasi.**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.495	.488	2.540

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,495 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar (100-49,5%) = 50,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.26**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.487	2.544

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-49,4\%) = 50,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.645	2.117

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-65,4\%) = 34,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### 4. Pengujian Hipotesis.

##### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai  $t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha.d.f \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (76-2) = 74, \text{ maka } t_{tabel} = 1,993$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

##### 1) Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> :  $\rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> :  $\rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

#### Tabel 4.28

##### Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja

**Karyawan (Y)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.300	2.549		6.394	.000
Pelatihan (X1)	.591	.069	.704	8.521	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,521 > 1,993$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

**(b) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.29****Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.911	2.836		4.905	.000
Disiplin Kerja (X2)	.653	.077	.703	8.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,497 > 1,993$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ( $0,05$ ) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak

2) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(74-2-1) = 71$ , jadi  $F_{tabel} = 2,730$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,050$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.30**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.898	2	309.449	69.074	.000 <sup>b</sup>
	Residual	327.036	73	4.480		
	Total	945.934	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(69,074 > 2,730)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1. Kondisi jawaban responden atas variabel pelatihan

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,65 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 13,7% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 41,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,9% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

### 2. Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,67 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,2%

memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 39,16% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,9% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

### **3. Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan**

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,79 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 30,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

#### **4.1.2 Pembahasan Kuantitatif**

##### **1. Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,300 + 0,591X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,495 atau sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,521 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aden Prawira Sudarso (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 42,3%, uji hipotesis diperoleh  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agradya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,26%, uji hipotesis diperoleh  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,911 + 0,653X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,494 atau sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,497 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , kontribusi pengaruh sebesar 61,1%, Uji hipotesis diperoleh

sig. 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau ( $12,329 > 1,984$ ) dan Sig. 0,000 < 0,05.

### **3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,752 + 0,392X_1 + 0,431X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,809 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel atau ( $69,074 > 2,730$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tangerang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 57,7% dan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung >  $F$  tabel ( $32,019 > 2,800$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Veritia, Siti Amalia (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung >  $F$  tabel ( $38,494 > 4,040$ )

## **CONCLUSION**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,300 + 0,591X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung >  $t$  tabel atau ( $8,521 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,911 + 0,653X_2$  nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung >  $t$  tabel atau

(8,497 > 1,993). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,752 + 0,392X_1 + 0,431X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,809 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (69,074 > 2,730). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCES

- Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachtiar Arifudin Husein (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro*. *Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis* Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace"
- Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Edi Sugiyono Dan Dewi Sintia Vitaloka (2019) *The Effect of Work Discipline dan Job Staisfation on Employess Performance at PT. Epson Indonesia* Jakarta, International of Scientific & Technology Research, IJSTR, Vol.8 Issue.12
- Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018), *Manajemen Pengembangan Manajemen*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tangerang*. Jurnal Jenius Vol.3 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Sam Cay (2022) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputri Maharani, Aidil Amin Effendy (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., ... & Fahlevi, M. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service quality towards Indonesian school performance. *Syst. Rev. Pharm*, 11(10), 472-481.
- Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang*. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.4. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.