

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. USAHA KIAT PERMATA DI BATAM**

**Eka Wulandari<sup>1</sup>, Nur Elfi Husda<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

*email: pb160610038@upbatam.ac.id*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the impact of job training and work discipline at PT Usaha Kiat Permata in Batam on employee performance. There is no doubt that job training and work discipline are factors that can affect employee performance. Improving work training and work discipline will have a positive impact on employee performance. The research sample identified 105 employees of PT Usaha Kiat Permata in Batam. The way to gather information for research is by distributing questionnaires to employees. Data analysis methods for diagnostic tools, which include validity, reliability testing, standard assumptions, and hypothesis testing including T-tests and F-tests. The research tool used to process and analyze this analytic data is SPSS version 25.0. The results showed that job training had a positive and significant impact on employee performance. Work discipline does not have a significant impact on employee performance. At the same time job training and work discipline are very effective in improving employee performance.*

**Keywords:** *Job training; Work Discipline; Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Dalam kemajuan bidang industri sekarang ini sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mencapai kesuksesan industri, dikarenakan sumber daya manusia ialah satu diantara unsur-unsur dari persaingan bisnis. Sumber daya manusia ataupun karyawan yang bagus bisa dinilai diantaranya dari kinerja yang dihasilkan (Astuti & Sari, 2018: 461). Semakin profesional sumber daya manusia yang memegang kendali maka semakin cepat pula tercapai tujuan suatu perusahaan (Rumbewas & Suharnomo, 2016: 1). Kinerja karyawan bisa dikatakan belum optimal apabila dikatakan adanya masalah dalam kinerja (Yulianto, 2018: 37). Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam persaingan baik dari dalam atau luar negeri sangat penting untuk memaksimalkan nilai sumber daya manusia dalam pengembangan perusahaan serta berdampak terhadap hidup karyawan sendiri serta sangat menjadi pengaruh pada kemajuan perusahaan yaitu terdiri dari faktor pelatihan kerja dan disiplin kerja (Pangestika et al., 2019: 323).

Karyawan PT Usaha Kiat Permata sangat jarang diberikan pelatihan bahkan bisa dikatakan satu tahun sekali dikarenakan anggaran biaya yang tidak sedikit untuk mengadakan pelatihan tersebut. Sehingga menyebabkan keahlian karyawan tidak optimal dan membuat karyawan sering lupa dengan tugas yang diberikan dan terkadang bisa salah juga dalam melakukan tugas nya, apabila saat terjadi kesalahan karyawan harus bertanya lagi ke atasan untuk memperbaiki pekerjaan nya dan tentunya hal seperti ini dapat mengganggu pekerjaan atasan. Maka dari itu pelatihan sangat lah diperlukan untuk menunjang kinerja semua karyawan.

Untuk kehadiran PT Usaha Kiat Permata disetiap bulannya ada saja yang tidak hadir mau itu sakit, izin, ataupun tidak ada keterangannya, keadaan ini amat berdampak pada kinerja, yang artinya dimana ada tugas lebih yang harus dikerjakan dan menjadikan tugas utama tak dilakukan semaksimal biasanya. Menurut observasi PT Usaha Kiat Permata aturan masuk harusnya mulai jam 08.00 s/d 17.00, nyatanya di jam 08.10 cuma sebagian karyawan yang mulai datang. Masalah tersebut disebabkan oleh kekurangan karyawan karena dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta tidak mendapatkan perhatian khusus dari atasan, dengan begini dapat membahayakan perusahaan dan pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang telah mapan. Masalah seperti itu harusnya perbaiki agar kedisiplin tidak menyebabkab masalah lainnya.

Dilihat dari adanya masalah yang terjadi terhadap kinerja karyawan serta belum diketahui apa penyebabnya dan bagaimana solusinya maka peneliti menjadi tertarik melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini bertujuan atas mencari tahu apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah sistem pembelajaran yang menyangkut kemampuan, rancangan, aturan, maupun perilaku guna memajukan kemampuan karyawan (Sefriady, Dea Fanny., 2018: 63). Dan menurut (Astuti & Sari, 2018: 461) pelatihan merupakan peningkatan keahlian dan kecakapan teknis, upaya memajukan kemampuan persepsi dan penilaian kompetensi. (Marsoit et al., 2017)Juga menjelaskan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan layanan pekerjaan dalam satu tugas khusus yang tengah menjadi kewajiban, maupun satu tugas yang berkaitan atas aktivitasnya. Sedangkan menurut (Sulaefi, 2017) pelatihan adalah proses pencapaian kemampuan tertentu terhadap orang-orang yang membantu pencapaian tujuan sebuah organisasi. Lain hal nya menurut (Astuti & Sari, 2018) pelatihan merupakan peningkatan keahlian dan kecakapan teknis, upaya memajukan kemampuan persepsi dan penilaian kompetensi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tingkat taat serta kpatuhan pada aturan yang diterima serta bersedia menerima hukuman atau sanksi apabila melewati peraturan yang ditentukan dalam perusahaan (Andry, 2018: 118). Dan menurut (Sinar & Selatan, 2018: 41) Disiplin adalah fungsi dari aktivitas seseorang yang tidak kalah penting, jika disiplin karyawan baik maka makin tinggi pula kinerja yang diperoleh. (Sefriady, Dea Fanny., 2018) juga menjelaskan disiplin merupakan perbuatan, sikap dan perlakuan yang cocok dengan aturan dari perusahaan, lisan ataupun tulisan. Sedangkan menurut (Pangestika et al., 2019) disiplin adalah satu wujud pelatihan yang mampun meningkatkan pendidikan, sikap, pengetahuan serta tingkah laku karyawan karena karyawan ini dengan ikhlas mencoba bekerja dengan kerja sama antar karyawan yang lainnya dan meninggalkan hasil pekerjaan. Lain hal nya menurut (Sinar & Selatan, 2018)disiplin adalah fungsi dari aktivitas seseorang yang tidak kalah penting

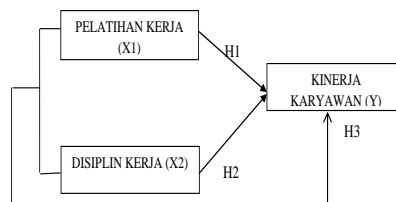
## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat ketaatan dan ketaatan terhadap peraturan yang diterima serta bersedia menerima hukuman atau sanksi apabila melewati peraturan yang ditentukan dalam perusahaan (Andry, 2018: 118). Dan menurut (Sinar & Selatan, 2018: 41) Disiplin adalah fungsi dari aktivitas seseorang yang tidak kalah penting, jika disiplin karyawan baik maka makin tinggi pula kinerja yang bias diperoleh. juga menjelaskan (Sefriady, Dea Fanny., 2018) disiplin merupakan perbuatan, sikap dan perlakuan yang cocok dengan aturan dari perusahaan, lisan ataupun tulisan. Sedangkan menurut (Pangestika et al., 2019) disiplin adalah satu wujud pelatihan yang mampu meningkatkan pendidikan, sikap, pengetahuan serta tingkah laku karyawan karena karyawan ini dengan ikhlas mencoba bekerja dengan kerja sama antar karyawan yang lainnya dan meningkatkan hasil pekerjaan. Lain hal nya menurut (Sinar & Selatan, 2018) disiplin adalah fungsi dari aktivitas seseorang yang tidak kalah penting.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangestika et al., 2019) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Asia et al., 2016) diketahui hasil bahwa Terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sinar & Selatan, 2018) diketahui hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2020.

## Hipotesis

1.  $H_1$ : Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata
2.  $H_2$ : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata
3.  $H_3$ : Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata

## **Populasi dan Sampel**

Menurut (Nababan et al., 2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Usaha Kiat Permata sebanyak 105 orang yang akan dijadikan populasi yang terdiri dari staff biasa dan manajer. Menurut (Nababan et al., 2016) sampel adalah jumlah bagian ciri dari populasi. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yang keseluruhan populasi nya akan dijadikan sampel. Dengan menganalisa data dari hasil penyebaran kuesioner, catatan dan bahan lainnya, sehingga dapat dipahami oleh orang lain.

## **Teknik Pengumpulan Data**

- 1.Data Primer merupakan sumberdata tangan pertama, data di kumpulkan menggunakan kuesioner.
- 2.Data Sekunder merupakan informas melalui sumber sejarah, terkait denganbuku, majalah, jurnal, internet dan lainnya.

## **Metode Analisa Data**

Sesudah mengumpulkan data yang cukup dari lapangan, maka tahap berikutnya ialah tahap menganalis. Di tahapan ini data diproses untuk memfinalisasi yang dapat dipakai guna menjadi jawaban pada permasalahan yang di angkat pada penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Data yang diteliti digabungkan dengancara menyebarkan 105 kuesioner pada karyawan PT Usaha Kiat Permata, sebagai proses di awal penelitian. Berdasarkan kuesioner yang sudah dikumpulkan, adapun data dari responden yang dapat di kategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan Bidang Departement.

Menurut Jenis kelamin paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki berjumlah 81 staff setara 77,1% dan jenis kelamin perempuan 24 staff atau setara 22,9%.

Menurut Usia terbanyak yaitu berusia 21-30 tahun, yaitu 53 staff setara 51%. Lalu yang berusia >30 tahun yaitu 31 staff setara 28%, dan berusia 10-20 tahun 21 staff setara 21%.

Menurut tingkat Pendidikan terbanyak yaitu pendidikan SMA, yang mempunyai jumlah sebanyak 67 staff setara 64%, pendidikan sarjana yang mempunyai jumlah sebanyak 34 staff setara 33%, dan pendidikan SMP yang mempunyai jumlah 4 staff setara 3%.

Menurut lama bekerja terbanyak yaitu < 1 tahun berjumlah 40 staff setara 39%, lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 34 staff setara 32%, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 15 staff setara dengan 14%, lama bekerja >10 tahun berjumlah 16 staff setara 15%.

Menurut bidang department paling banyak adalah team office sebanyak 47 staff setara 45%, team marketing berjumlah 12 staff setara 11%, team logistic yang mempunyai jumlah sebanyak 46 orang atau sama dengan 44%.

### Hasil Uji Kualitas Data

### Hasil Uji Validitas Data

Uji ini dilakukan guna menghitung taraf ketetapan satu item pada kuesioner yang diukur. Penentu valid ataupun tidak suatu item, tindakan yang diperbuat yaitu menbandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dimana 0,05 (5%) dengan  $N = 105$  adalah taraf signifikan yang digunakan. Hingga  $r$  tabel yaitu  $r(0,05, 105-2 = 103) = 0,161$ . Dapat diketahui secara keseluruhan item pernyataan pada Karyawan PT Usaha Kiat Permata setiap indikator dinyatakan Valid, karena memiliki ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sebesar 0,161.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

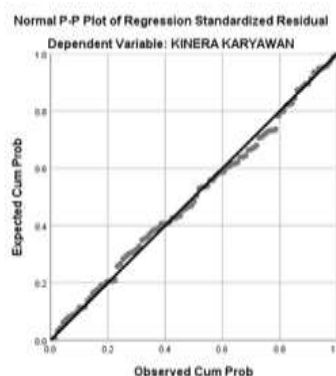
Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	10 Item	0,758	Reliable
Disiplin Kerja	8 Item	0,896	Reliable
Kinerja Karyawan	11 Item	0,873	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2020

Dari tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  atau 60% hingga disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Gambar 2.** Uji Normalitas dengan *P-P Plot Regression*



**Sumber:** Hasil pengolahan data primer, 2020

Gambar diatas terlihat bahwa data berdistribusi normal dikarenakan residualnya mendekati garis normal dan terlihat pada titik-titik bersebaran mendekati garis normal, cara selanjutnya yaitu *uji Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 2.** Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66013623
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.034
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Sumber:** Hasil pengolahan data primer, 2020

Apabila  $\text{sig. (2-tailed)} > \alpha = 0,05$ , artinya pengujian statistik non-parametrik Kolmogorov smirnov data residual terdistribusi dapat di katakan normal. Diatas bisa kita lihat bahwa uji nilai probabllity sig. (2-tailed) 0.200 dan bisa di katakan data berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

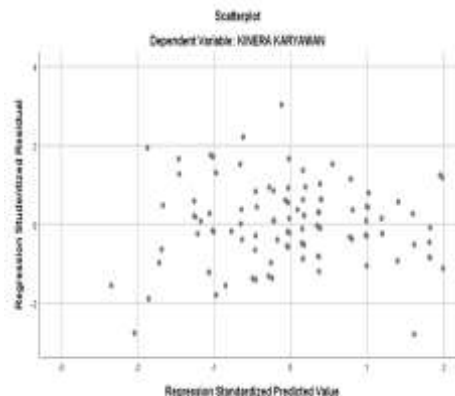
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 .(Constant)		
PELATIHAN KERJA	.838	1.193
DISIPLIN KERJA	.838	1.193

a. Dependent Variable: KINERA KARYAWAN

**Sumber :** Hasil olah Data Primer, 2020

Tabel diatas dapat dilihat nilai dari tolerance variabel pelatihan kerja 0.838, disiplin kerja 0.838. Dengan ini sangat menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki  $\text{tolerance} < 0,1$  dan memiliki nilai VIF 1.193 untuk pelatihan kerja, 1.193 untuk variabel disiplin kerja. dengan ini tidak adanya variabel bebas yang memiliki  $\text{VIF} > 10$ . Hingga, bisa dikatakan bahwa pada modelregresi tak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai  $\text{VIF} < 10$  serta nilai tolerance  $> 0,1$ .

**Gambar 3.** Hasil Uji heteroskedastisitas



**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Pada gambar diatas titik-titik yang kita lihat, tidak terbentuk pola teratur, tapi memencar baik diatas 0 ataupun dibawah 0 di sumbu Y. berdasar pada diagram tersebut, bias dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi sehingga penelitian bias diteruskan.

### Hasil Uji Pengaruh

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Uji T

Coefficientsa Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.173	2.455		3.737	.000
	PELATIHAN KERJA	.833	.059	.830	14.235	.000
	DISIPLIN KERJA	.032	.066	.029	.493	.623

**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

1. H1: Nilai signifikan X1 yaitu  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $14,235 > t$  tabel  $1,659$ . Disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dan hipotesis pertama diterima.
2. H2: Nilai signifikan X2 yaitu  $0,623 > 0,05$  t hitung sebesar  $0,493 < t$  tabel  $1,659$ . Disimpulkan bahwa X2 berpengaruh tidak signifikan terhadap Y dan hipotesis kedua ditolak.



**Tabel 6.** Hasil Pengujian Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1795.053	2	897.526	124.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	735.938	102	7.215		
	Total	2530.990	104			

a. Dependent Variable: KINERA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

**Sumber :** Hasil olah Data Primer, 2020

H3 : Menyatakan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y. Dapat disebut signifikan di karenakan nilai signifikan dari X1 dan X2 yaitu  $0,000 < 0,05$  F hitung  $897,526 > F$  tabel 2,69. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian diatas bisa dilihat X1 nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0.833 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y . Hal ini dilihat dari signifikan  $0,000 < 0,05$  t hitung  $14,235 > t$  tabel 1,659. Artinya hipotesis pertama diterima. Berarti bisa di simpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y. Hal yang menyebabkan X1 memiliki pengaruh terhadap Y yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan rentang skala skor rata-rata 421,8 dan tingkat pengaruh sebesar 84,2%.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Nababan et al., 2016) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Pangestika et al., 2019) juga terdapat hasil pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya (Astuti & Sari, 2018) juga meneliti variabel yang sama terdapat hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian diatas bisa dilihat X2 memiliki nilai koefiensi regresi berganda 0.032 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y. Hal ini dilihat dari signifikan  $0,623 > 0,05$  t hitung  $0,493 < 1,659$ . Artinya hipotesis kedua ditolak. Berarti bisa di simpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y. Hasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y. Hal yang menyebabkan X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan rentang skala skor rata-rata 334,1 dan belum diketahui seberapa besar tingkat pengaruhnya.

Penelitian terdahulu terkait variabel ini yaitu dilakukan oleh (Sefriady, Dea Fanny., 2018) ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula (Kartikasari & Djastuti, 2017) diketahui



hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan selanjutnya (Siagian, 2018) juga melakukan penelitiannya dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Kiat Permata**

Menurut hasil pengujian diatas bisa dilihat X1 nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0.833 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini bisa dilihat signifikan  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $14,235 > t$  tabel 1,659. artinya hipotesis pertama diterima. Berarti disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Sedangkan X2 nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0.032 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini bisa dilihat dari signifikan  $0,623 > 0,05$ , t hitung  $0,493 < 1,659$ . Artinya hipotesis kedua ditolak. Berarti bisa di simpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y.

Penelitian terdahulu terkait variabel ini yang dilakukan (Kartikasari & Djastuti, 2017) hasilnya menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya (Sefriady, Dea Fanny., 2018) juga melakukan penelitian hasilnya menunjukan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Dari pembahasan hasil pengolahan penelitian dan analisis data, dalam penelitian tentang Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja tentang Kinerja Karyawan di PT Usaha Kiat Permata. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi pada bab sebelumnya di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata.
2. Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata.
3. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata.

### **SARAN**

Menurut hasil penelitian, diskusi serta keputusan yang dibuat, penulis membuat masukan dengan tujuan menunjukkan kebaikan dan pengembangan kepada PT Usaha Kiat Permata sebagai berikut:

1. Dianjurkan agar perusahaan memperhatikan pelatihan kerja bahwa karyawan sangat memerlukan peningkatan kinerja mereka dan dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif dalam upaya mencapai kesuksesan.
2. Perusahaan diwajibkan fokus pada kedisiplinan kinerja karyawan untuk lebih memperhatikan sanksi pelanggaran lebih keras kepada karyawan yang terlambat datang di tempat kerja. karena itu akan memotivasi diri agar lebih disiplin dan teliti terhadap pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8, 117–126.
- Asia, B. C., Pematangsiantar, T. B. K. C., Aryanti, A., Lie, D., Wijaya, A., Bank, P. T., Asia, C., Cabang, T., & Pengaruh, P. (2016). *Jurnal MAKER*. 2(2), 40–46.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, D. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Asuransi Jasa Indonesia the Effect of Training , Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt . Asuransi Jasa Indonesia. *Emba*, 5(3), 4285–4294.
- Nababan, Y., Tawas, H., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 751–759.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., Haitami, M., Program, M., Manajemen, S., & Prima, U. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Perkebunan Sumatera Utara*. 4(1), 323–330.
- Rumbewas, C., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–10.
- Sefriady, Dea Fanny., D. A. I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, Vo. 2, No.(Mei), 57–68.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.

- Sinar, P. T., & Selatan, B. (2018). *Bongaya Journal for Research in Accounting*. 1(2012), 46–50.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Yulianto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 37–49. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i2.59>