

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BPR SEJAHTERA BATAM**

Tommy Hartono, Mauli Siagian

Universitas Putera Batam

ARTICLE INFO

Keywords: *Discipline, Employess Perfomance, Training*

Organization needs to manage their human resources well to have sustainability and advancement. To increase the performance of their employees, organizations need human resources with skills and abilities according to the vision and mission of the organization. This research aims to find out the impact of work discipline and training towards the performance of employees of PT BPR Sejahtera Batam, which consists of a total of 105 employees. This research uses saturated samples and the technique that the researcher is able to use is primary data by distributing questionnaire in the form of Google Forms. The data analysis method used are descriptive analysis, data quality test: validity test and reliability test, classic assumption test: normality test, multicollinearity and heteroscedasticity test, influence test: multiple regression analysis and coefficient determination test, and hypothesis test: T test and F test. The independent variables are work discipline (X1) and training (X2). Dominant impact towards dependent variables or performance of employees (Y) towards PT BPR Sejahtera Batam are Work Discipline Variable (X1) which has beta coefficient value of 0,728 or 72,8% which means that for every one point increment of work discipline variable (X1) is able to increase performance by 72,8% and for training variable (X2) with beta coefficient value of 0,335 or 33,5% which means that for every one point increment of training variable (X2) could increase performance by 33,5%. Work discipline bariable and training variable does influence performance, this can be see by the result of F test, which yield $131,371 > f_{table}$ in the amount of 3,09.

Corresponding author:
Tommy Hartono
pb160910179@upbatam.ac.id

Pendahuluan

Latar Belakang

Manusia adalah salah satu sumber daya yang dicakupkan sebagai penentu kejayaan atau kegagalan suatu perusahaan. Organisasi harus mengelola ataupun mengatur sumber daya manusia yang dimiliki dengan seoptimal dan maksimal dengan tujuan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, kemajuan untuk suatu organisasi bisa ditegaskan oleh kesejahteraan dan kualitas pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk alasan ini, mencapai tujuan organisasi memerlukan pendidikan yang memadai, pengalaman kerja dan kemampuan para pegawai pada organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat lah penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan meningkat, dalam unsur ini peneliti melihat bahwa karyawan PT BPR Sejahtera Batam kurang sadar terhadap pentingnya disiplin kerja sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Pelatihan bahwa hal tersebut mempengaruhi suatu proses mempelajari keahlian maupun skill yang diperlukan pegawai baru dan pegawai yang telah lama bekerja untuk menjalankan kewajiban untuk bekerja dalam hal ini sehingga pelatihan amat diperlukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan

Dalam menumbuhkan pelatihan bukan hanya keahlian dan pengertian mengenai kerjaan yang diinginkan sehingga bisa dicapai, tetapi dengan adanya struktur pelatihan menumbuhkan dan memajukan cara berpikir, etika, dan segi pandang yang lebih baik dari seorang pegawai mengenai hal yang dilakukan dengan baik secara individu maupun dalam tim kerja. Selain penerapan pelatihan kerja, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan dalam peningkatan performa kerja karyawan. Awal mula agar dapat mengapai prestasi kerja yang sesuai ambisi harus dimulai dari disiplin. Disiplin kerja mempengaruhi kepekaan karyawan dalam mematuhi semua norma yang berlaku didalam perusahaan

PT BPR Sejahtera Batam adalah suatu instansi yang berjalan dibidang jasa perbankan yang kegiatan utamanya adalah mengerahkan dan mengalirkan dana kepada masyarakat kota Batam. PT. BPR Sejahtera Batam merupakan lembaga keuangan yang didirikan berdasarkan Akta Notaris nomor 25 tanggal 17 November 2004, dihadapan Maria Anastaisa Halim, SH., notaris di Batam. Anggaran dasar telah diumumkan dalam tambahan nomor 3747 dari Berita Negara Republik Indonesia No. 30 tanggal 15 April 2005.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengkoreksi perilaku karyawan. (Siagian, 2018). Dikemukakan oleh (Rukhayati, 2018) Disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan Sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh (Tamba et al., 2018) Disiplin kerja ialah cara mental kita untuk tercerminnya suatu kelakuan atau kebiasaan, sekelompok ataupun masyarakat terhadap ketaatan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau etik norma dan asas yang diterapkan agar mencapai suatu tujuan yang di rencanakan. Dikemukakan juga oleh (Siagian, 2017) Disiplin kerja ialah sikap menghargai terhadap kebijakan dan norma-norma organisasi yang

tumbuh pada para pegawai, yang terdampak dapat menye-suaikan diri dan menaati semua dengan ikhlas pada kebijakan dan keputusan perusahaan yang telah dibuat. Begitu juga yang telah dikemukakan oleh (Arda, 2017) Disiplin Kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Agar disiplin bisa berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang ditelah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjain sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal.

Menurut (Arda, 2017:50-60) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dituju harus tepat dan jelas ditangani dan cukup jaringan untuk karyawan agar dapat dimengerti. Ini dapat diartikan dengan arahan (tugas) yang telah dibagi kepada pegawai harus sesuai dengan keahlian dari para pegawai sehingga ia dapat bekerja dengan serius dan disiplin

2. Teladan pemimpin

Pemimpin harus bisa menjadi contoh dan panutan oleh para karyawan dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu pimpinan diharuskan untuk memberikan panutan bagi karyawan lainnya, beretika baik, jujur, tidak pilih kasih, bisa membuktikan perkataanya terhadap tindakanya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan karyawan akan pasti mengikuti contoh dari atasan dengan baik juga. Jika contoh atasan yang tidak memberikan panutan yang bagus (tidak memiliki disiplin yang bagus), para karyawan dengan mudahnya akan mengikuti atasan sehingga membuat tingkat kedisiplinan berkurang.

3. Balas jasa

Balas jasa akan meningkatkan semangat dan motivasi bagi pegawai sehingga Semakin tinggi rasa balas jasa semakin besar juga rasa kedisiplinan karyawan. Karyawan akan sulit untuk disiplin bila balas jasa tidak sesuai dengan hasil kinerja yang telah dikerjakan

4. Keadilan

Keadilan yang dapat menjadi awal dalam memberikan tuntunan atau sanksi akan mempengaruhi yang membuat menjadi kedisiplinan karyawan akan semakin baik. pimpinan yang hebat dalam keadilan selalu memiliki sifat yang tidak pilih kasih terhadap seluruh karyawan yang berada di perusahaan. Dengan keadilan yang jelas maka akan membuat kedisiplinan semakin meningkat. Dengan kata lain keadilan harus diterpakan sebgus mungkin pada setiap organisai supaya kedisiplinan pada suatu organisasi dapat meningkat dengan baik.

5. Waskat

Waskat berarti pemimpin wajib peduli dan langsung memantau kelakuan, ahklak, etika, semangat kerja, dan hasil kerja karyawanya. Waskat efektif dapat mempengaruhi kedisiplinan dan ahklak kerja pegawai. pegawai merasakan mendapati kepedulian, pelajaran, cara, arahan, dan pemantauan dari pimpinan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Sanksi Hukuman

Tingkat dalam memberikan sanksi ketika melakukan kesalahan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sanksi hukuman harus diatur sedemikian rupa dengan pertimbangan yang matang, logis, dan disampaikan secara jelas kepada karyawan yang berada pada perusahaan. Sanksi hukuman hendaknya harus setimpal dengan kelasahan yang dilakukan, bersifat merubah, dan menjadi Sarana penyemangat untuk menjaga kedisiplinan dalam perusahaan

7. Ketegasan

Atasan harus benar dalam mengambil keputusan dan tepat dalam bertindak, sehingga setiap kali mengambil keputusan saat memberikan hukuman yang tidak disiplin diharuskan sama dengan aturan

yang telah diterapkan. Atasan harus berani dalam mengambil keputusan yang tegas menerapkan hukuman untuk bawahan yang tidak mematuhi norma akan dihormati dan disegani cara memimpin oleh para karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Direct single relationship, *direct group relationship*, dan *cross relationship* memiliki hubungan yang mencerminkan kesamping dan keatas oleh sebab itu dapat dikatakan semua telah berjalan dengan optimal. Sehingga dapat menciptakan *human relationship* yang cocok bisa menghasilkan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman untuk para pegawai yang bekerja pada organisasi. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih disiplin terhadap peraturan organisasi. Jadi, kedisiplinan akan terwujud apabila adanya hubungan baik antara sesama karyawan diperusahaan.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah metode untuk mengasah keterampilan dan diberikanya masukan, dengan cara etika yang optimal maka pegawai dapat melaksanakan kewajiban dalam bekerja dengan seoptimal mungkin dengan ketentuan tujuan perusahaan. (Suherman, 2017). Dikemukakan oleh (Siswadi, 2016) Pelatihan ialah struktur suatu pendidikan. Pelatihan harus mutlak jelas dan mudah dimengerti. kejelasan mengartikan pelatihan harus memiliki hubungan bidang kerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang mendapat pelatihan yang diberikan. Mudah dimengerti berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan dengan jelas dan benar sesuai dengan pelatihan yang telah diterapkan. Dikemukakan oleh (Siagian, 2018b) Pelatihan merupakan metode yang meliputi sedemikian tujuan berupa untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi dengan membina para profesional untuk membantu pegawai dalam periode waktu yang ditentukan dan untuk meningkatkan ketangkasan kerja peserta di area kerja tertentu. Dikemukakan oleh (Siswadi, 2016) Pelatihan ialah struktur pendidikan yang memiliki jenjang waktu dan mempergunakan cara sistematis dan terstruktur dimana para staff mengetahui informasi dan ketangkasan teknis dalam tujuan terbatas. Dikemukakan oleh (Walters & Rodriguez, 2017) Pelatihan ialah kegiatan terorganisir yang memiliki target untuk memberikan penjelasan dan/atau instruksi untuk meningkatkan pengetahuan para penerima pelatihan atau untuk membantunya mencapai tingkat yang disyaratkan ataupun yang distandarkan pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Indikator-indikator pelatihan yang di kemukakan oleh (Yulianto, 2018:39) diantaranya:

1. Pengarahan, individu dan persaingan pengarahannya pelatihan tepat dengan sasaran yang akan dituju.
2. Partisipan pelatihan akan dipilih sedemikian rupa berdasarkan ketentuan tertentu dan syarat yang tepat. partisipan pelatihan harus memiliki antusias yang tinggi yang tinggi untuk mengikuti kegiatan yang telah diberikan oleh perusahaan.
3. Pelajaran yang dipaparkan dalam memberikan pelatihan diharuskan sesuai dengan tujuan dalam masing-masing departemen dan pelajaran pelatihan harus mengacu pada hal baru agar partisipan dapat mengerti kondisi nyata yang sekarang terjadi.
4. Cara dalam menerapkan pelatihan akan lebih efektif jika suatu kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang tepat jika dalam pemberian pelatihan jelas dan berbobot.
5. Pelatihan yang akan dilaksanakan harus disampaikan terlebih dahulu kepada partisipan agar mereka dapat mengerti dan memiliki gambaran terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.
6. Alat pelatihan wajib mempunyai kualifikasi yang jelas dan memiliki nilai yang berbobot.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah arti lain dari *performance* yang dimaksud hasil kerja para pegawai, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai (dibandingkan ketentuan yang telah dipastikan).

(Puteri & Ramli, 2017). Dikemukakan oleh (Fachreza et al., 2018) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan. Dikemukakan oleh (Siagian, 2018a) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri. Dikemukakan oleh (Rani & Mayasari, 2016) Kinerja karyawan adalaah hasil atau bentuk hasil kerja yang bisa ditnetukan dari aspek kemampuan dan kuantitas berlandaskan ketentuan kerja yang telah diterapkan oleh organisasi sehingga organisasi dapat menilai kinerja karyawan tersebut. Dikemukakan oleh (Bintoro et al., 2019:203-218) Kinerja ialah hasil yang digunakan para organisasi untuk meningkatkan melaksana pekerjaan individual pegawai dengan dinilai partisipasi pegawai terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisai. Organisasi harus selalu mencoba mendorong motivasi dan kinerja masa depan dari golongan-golongannya dengan mengkaitkan diberikanya bayaran, seperti kenaikan upah dan kenaikan pangkat, mengenai nilai yang dari struktur penilaian kinerja.

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut :

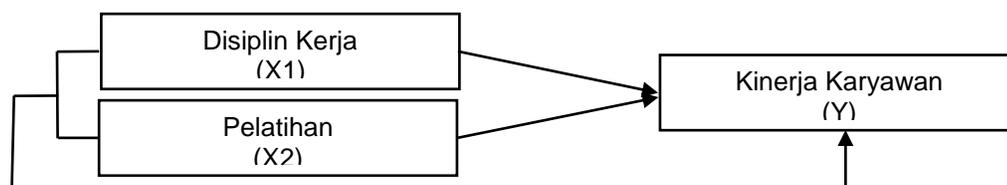
1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaika dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dikemukakan oleh (Siagian 2018) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Teknik analisis Analisa Jalur (*path analysis*) dengan hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja, Budaya organisasi memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja, Kompetensi memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja, Disiplin kerja memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisai memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja melalui motivasi kerja tidak memberi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja

- karyawan, Budaya organisasi melalui motivasi kerja tidak memberi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, Kompetensi melalui motivasi kerja tidak memberi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dikemukakan oleh (Siagian, 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi, disiplin kerja, dan insentif bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 3. Penelitian yang dikemukakan oleh (Arda, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil menemukan bahwa memberikan pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 4. Penelitian dikemukakan oleh (Karir et al., 2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Teknik Analisis regresi linier berganda dengan hasil menemukan bahwa Pengembangan Karir secara parsial memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan secara parsial memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi secara parsial tidak memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 5. Penelitian yang dikemukakan oleh (Mauli & Wasiman, 2018) dengan judul Model Hubungan Kepemimpinan, Stress kerja, Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning perusahaan jasa pengiriman kargo di kota Batam. Teknik analisa analisis jalur dengan hasil menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres kerja memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasi memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja memberi pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan memberi pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi memberi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan memberi pengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Stres kerja memberi pengaruh secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh tidak secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 6. Penelitian yang dikemukakan oleh (Syafrina, 2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru Teknik Regresi linear sederhana dengan hasil menemukan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020

Hipotesis

Hipotesis ialah reaksi temporari mengenai suatu permasalahan oleh karena itu masih perlu di uji kebenarannya dan dapat didefinisikan dalam jawaban sementara mengenai penelitian hingga terbukti lewat data yang tergabung (Ningrum, 2017), hipotesis yang ditentukan untuk penelitian ini ialah :

H1 : Disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.

H2 : Pelatihan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

H3 : Disiplin kerja dan pelatihan memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, Variabel yang diteliti berupa kuantitatif yang dapat diklasifikasi menjadi dua, berupa variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). variabel bebas ialah suatu variabel nyata ataupun berlaku sebelum variabel terikatnya. Dengan adanya variabel tersebut berada dalam penelitian kuantitatif ialah variabel yang menguraikan berlangsungnya fokus atau pembahasan penelitian. Sedangkan, variabel terikat untuk variabel yang terjadi karna suatu akibat atau yang terkontrol oleh variabel bebas. Dengan adanya variabel ini tersebut untuk variabel yang diterangkan dalam fokus/pembahasan penelitian (Priyono, 2016)

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mempunyai variabel bebas yang lebih dari beberap variabel. Dalam analisis regresi linier berganda ada memiliki uji asumsi klasik, berupa uji heteroskedastisitas, uji yang dilakukan memiliki tujuan Sehingga bisa mengetahui bagaimana bentuk model regresi berlakunya ketidakcocokan varians residual dari suatu peninjauan ke peninjauan yang lainnya, tetapi selanjutnya Uji Normalitas, yang mendapat tujuan untuk agar dapat mengetahui menentukan dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau bersama-sama memiliki fungsi normal atau tidak.(Sulistiyono & Sulistiyowati, 2018)

Sarana untuk meneliti ini digunakanya aplikasi *SPSS Version 25* yakni berupa mengumpulkn data dengan bentuk kuesioner, dan kuesioner yang dipakai merupakan kuesioner tertutup ataupun internal. Kuesioner adalah mengumpulkan data dengan bentuk menyiapkan beberapa pertanyaan untuk pihak pengrespon (karyawan) dan akan di isi dengan batasan ukuran yang telah ditentukan. Kuesioner yang digunakan untuk meneliti ini yakni memiliki resolusi tentang data penelitian Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

Populasi merupakan daerah abstraksi yang terdapat dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan Keunikan spesifik yang telah ditentukan dari peneliti dengan melanjutkan dan setelah itu dibuat penjelasan secara terperinci (Sugiyono, 2016) . Populasi yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan PT BPR Sejahtera Batam yang jumlahnya sebanyak 105 pegawai.

Sampel merupakan sepenggal dari total dan keistimewaan yang terdapat dalam populasi. Jika populasi memungkinkan, demikian peneliti bisa mengetahui semua yang berada pada populasi (Noor. Juliansyah, 2011). Sampel yang diambil sebanyak 105 dan tingkat kesalahan 5%

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan agar dapat kita ketahui mengenai variabel yang diambil oleh peneliti terbukti tepat dengan variable ingin diteliti oleh peneliti atau bisa dimaksud juga dengan menguji ke-*valid*-an suatu evidensi. Syarat dalam menguji setelah pengujian dia atas merupakan hasil r dianalogikan dengan hasil r tabel yang berupa derajat bebas (n-2). andaikan angka r hasil yang dihitung melebihi besar kebanding angka

r pada tabel pada alpha (α) tertentu oleh karena itu memiliki arti signifikan sehingga dapat diartikan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar 2014:77).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kestabilan untuk suatu penilaian akan suatu variabel yang akan diuji sebagai suatu penilaian. Dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau baik dalam memilih jawaban adalah seirama atau konsisten terhadap pilihan jawaban dari pertanyaan ke pertanyaan lainnya (Ghozali 2011:47).

Pengujian reliabilitas alat yang bisa meneliti hal ini dapat digunakan dengan metode *Cronbach's Alpha* dimana alat tersebut bisa diartikan baik (reliabel) jika memiliki nilai koefisien yang baik/ *Alpha* > 0,6. jika angka *Alpha* < 0,6 oleh karena itu instrumen dikatakan tidak reliable

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar dapat memeriksa jika didalam model regresi, variabel pengacau ataupun residual mempunyai fungsi normal. Untuk mengaplikasikan teknik ini perlu memakai analisis grafik agar dapat mendapat grafik Histogram dan *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Uji statistik dengan memakai uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan angka p 2 sisi (*two tailed*). Syarat yang dipakai jika total yang dihitung *Asym sig. 2 tailed* melebihi dari 0,05 berarti berfungsi normal (Sugiyono and Susanto 2015:323).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas memiliki fungsi agar dapat mengkaji bahwa model regresi telah didapatkan adanya keselarasan berada pada variabel bebas (*independen*). Multikolonieritas bisa ditemukan melalui angka *tolerance* dan perlawanan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* diukur dari variabilitas variabel independen yang telah dipilih sehingga tidak dibahas dari variabel dependen lainnya. angka *outoff* yang biasanya digunakan agar bisa mengetahui munculnya masalah multikolonieritas merupakan angka *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali 2011:105-106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu mengkaji jika dalam model regresi berlangsung ketidakselarasan model dan residual satu pengujian di pengujian lain. Jika meneliti terdapat gejala heteroskedastisitas dikaji menggunakan metode glejser yang berupa teknik membentuk regresi diantara angka absolut residual dengan variabel bebas. Jika dalam variabel tersebut bebas tidak memiliki pengaruh signifikan kepada absolut residual ($\alpha = 0,05$) dapat dikatakan untuk teknik tersebut regresi tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Anwar 2014:135).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai bagi pengujian untuk mengaitkan melebihi dari dua ataupun dua variabel independen dijadikan aspek penebak dimanipulasi (dinaik turunkan hasilnya). Dapat disebutkan juga analisis regresi ganda bisa dipakai jika total variabel independennya paling sedikit 2 variabel. kesamaan regresi untuk dua predikatif berupa sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono 2013:271)

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pelatihan

a = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien regresi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) memiliki tujuan untuk menilai sebagaimana kapasitas model dalam ini memaparkan perbedaan variabel dependen. angka koefisien determinasi berupa di angka nol dan satu. kesamaan regresi linier berganda dikatakan baik jika angka koefisien determinasi (R²) semakin mendekati terhadap angka satu dan mengarah naiknya nilai sama dengan meningkatnya total variabel bebas (Anwar 2014:136).

Uji t

Uji t adalah tes yang dipakai agar dapat menentukan apakah variabel independen dapat pengaruhi secara parsial variabel dependen (Duwi. Priyanto 2013:120). Uji statistik t pada umumnya mengungkapkan tingkat pengaruh variabel penjelas individu atau variabel independen yang menjelaskan terhadap variabel dependen.

Bagaimana dapat dibanding dengan angka statistik t melalui titik responsif menurut tabel yang melakukan uji t. bila hasil t statistik yang dihitung melebihi hasil dari nilai t tabel, maka dapat diterima hipotesis lain, dapat dinyatakan bahwa variabel independen akan dapat pengaruhi variabel dependen secara terpisah (Ghozali 2011:98-99).

Uji F

Uji statistik F pada umumnya memberitahu seluruh variabel independen maupun bebas yang disertakan dalam versi yang memiliki pengaruh dengan cara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali 2011:98).

Agar dapat mengkaji hipotesis bisa memakai statistik F dengan syarat mengambil keputusan:

- Jika nilai F melebihi tingkatan daripada 4 maka H₀ bisa ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen secara simultan dan signifikan dapat pengaruhi variabel dependen.
- Bandangan antara nilai F yang dihitung dengan angka F tabel. Jika hasil F hitung melebihi tingkatan kebanding nilai F tabel, maka H₀ ditolak dan menerima H_a.

Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT BPR Sejahtera Batam dan memiliki jumlah sampel sebanyak 105 orang. Melalui hasil kuisioner yang telah ditebar dan diisi oleh responden, lalu didaptkannya data yakni yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang, yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 29 orang, 26-35 tahun sebanyak 38 orang, 36-45 tahun sebanyak 34, 46-55 tahun sebanyak 4, dan yang memiliki profil lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang, 1 tahun - 2 tahun sebanyak 47 orang, bekerja 3 Tahun - 4 tahun sebanyak 45, 5 Tahun atau Lebih sebanyak 6 orang

Hasil Uji Validitas**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,839	0,1918	Valid
X1_2	0,635	0,1918	Valid
X1_3	0,579	0,1918	Valid
X1_4	0,547	0,1918	Valid
X1_5	0,551	0,1918	Valid
X1_6	0,839	0,1918	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,795	0,1918	Valid
X2_2	0,612	0,1918	Valid
X2_3	0,566	0,1918	Valid
X2_4	0,710	0,1918	Valid
X2_5	0,666	0,1918	Valid
X2_6	0,795	0,1918	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,814	0,1918	Valid
Y2	0,840	0,1918	Valid
Y3	0,776	0,1918	Valid
Y4	0,840	0,1918	Valid
Y5	0,814	0,1918	Valid
Y6	0,776	0,1918	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

Berlandaskan pernyataan semua variabel ialah disiplin kerja, pelatihan, kinerja karyawan memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai hasil yang valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel.

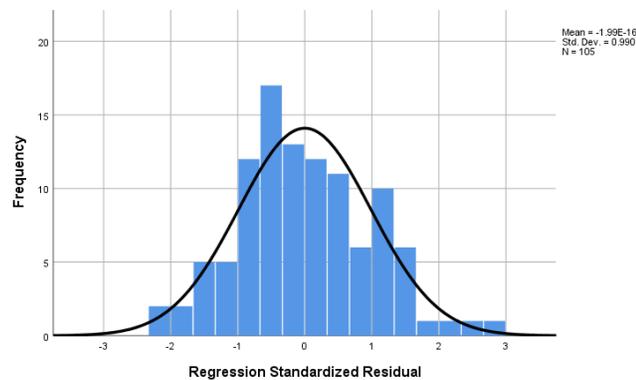
Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data**

No.	Variabel	Coronbach's alpha	Standar	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,756	0,6	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,778	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020

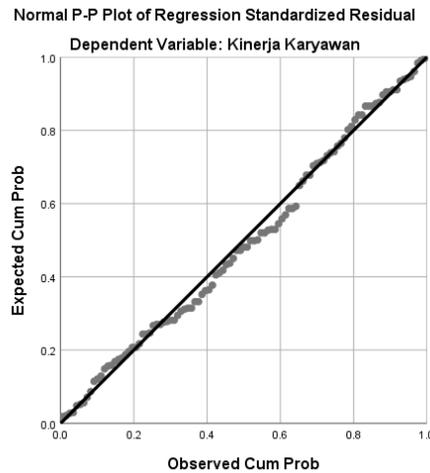
Syarat dalam mengambil keputusan yang memakai teknik Cronbach's Alpha dalam keputusan untuk uji Reliabilitas dimana suatu kehandalan memiliki nilai instrumen kehandalan $\alpha > 0,6$. Jikalau dinyatakan tidak reliable maka nilai instrumen Cronbach's Alpha haruslah $< 0,6$. Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka Cronbach's Alpha $> 0,6$ diartikan bahwa setiap variabel dinyatakan reliable.

Uji normalitas memiliki tujuan yakni meneliti bahwa model regresi. Variabel pengganggu atau residual mempunyai fungsi normal. Untuk melakukan uji yang akan peneliti memakai teknik analisis grafik agar bisa mendapati grafik Histogram dan Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual dan Uji statistik dengan memakai uji Kolmogrov Smirnov (KS)



Gambar 2 Uji Normalitas Kurva Histogram

(Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)



Gambar 3 Uji Normalitas Grafik *Normal P- P Plot of Regression Standardized*
(Sumber: Pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Tabel 5 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71354205
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.040
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Berlandaskan kajian tabel di atas bisa dilihat jika angka skor yang di dapat oleh peneliti signifikansi (Asym. Sig.2-tailed) senilai 0,200^c. dikarenakan nilai Asymp.Sig melebihi dari 0,05 maka distribusi data dikatakan normal. Oleh karena itu hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yakni sudah berdistribusi normal

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
Total _X1 (Disiplin Kerja)	,765	1,307
Total _X2 (Pelatihan)	,765	1,307

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Total nilai uji multikolonieritas terdapat pada kajian tabel berupa Coefficients (nilai tolerance dan VIF). Dari output bisa didapati dengan angka VIF pada X1 (Disiplin Kerja) besaran 1,307 tidak melebihi 10 dan Tolerance memiliki besaran 0,765 melebihi dari 0,1. Nilai VIF pada X2 (Pelatihan) senilai 1,307 tidak lebih dari 10 dan Tolerance senilai 0,765 melebihi dari 0,1. Dengan ini ditarik kesimpulan jika model regresi tidak terjadinya masalah multikolonieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastistitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,918	,752		2,923	,004
Total _X1	-,074	,041	-,201	-1,805	,074
Total _X2	,017	,034	,058	,518	,605

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Dari tabel diatas bisa dibuktikan jika angka probabilitas ataupun signifikansi dari satu per satu variabel yaitu sebesar 0,074 dan 0,605 dan hasil nilai yang diuji mempunyai angka yang melebihi dari 0,05 dengan ini bisa ditarik kesimpulan dengan tidak adanya terjadi gejala-gejala heteroskedastistitas dalam model regresi.

Hasil uji dengan perhitungan klasik dapat dinyatakan bahwa seluruh data yang diuji mempunyai ketentuan asumsi klasik, dan setelah itu peneliti menggunakan analisis ketentuan utama menerapkan analisis regresi berganda berupa jika telah berhasil dari pengujian asumsi klasik.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,131	1,283		3,220	,002
1 Total_X1	,728	,070	,622	10,398	,000
Total_X2	,335	,057	,350	5,843	,000

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

$$Y = 4,131 + 0,728X1 + 0,335X2$$

1. Nilai konstanta 4,131 dijelaskan jika variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan didapatkan angka nol, dengan ini variabel Kinerja Karyawan nilainya berupa 4,131. Angka signifikan sebesar 0,002 tidak melebihi dari α 0,05 dikatakan bahwa dalam nilai tersebut signifikan.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan angka positif 0,728 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen lainnya dan variabel disiplin kerja mendapat peningkatan satuannya, oleh karena itu variabel Disiplin kerja dapat menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,728 atau 72,8%. Koefisien variabel Disiplin kerja memberi nilai positif dapat diartikan bahwa adanya nilai positif diantara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) didapatkan total positif sebesar 0,335 dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan terjadi kenaikan satu satuan, diartikan dapat peningkatan Kinerja Karyawan senilai 0,335 atau 33,5%. Koefisien memiliki nilai positif artinya adanya hubungan positif diantara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Pelatihan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,720	,715	1,730

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Berdasarkan tabel diatas diartikan bahwa menguji hasil uji koefisien mendapati angka (R^2) senilai 0,849. Hal ini dapat ditarik kesimpulan yakni persentasi variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan untuk regresi model ini sebesar 72,0% meskipun sisanya berawal variabel lainnya sebanyak 28,0% dipengaruhi dari aspek lain terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam

Tabel 10 Tabel Coefficient Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,131	1,283		3,220	,002
1 Total _X1	,728	,070	,622	10,398	,000
Total _X2	,335	,057	,350	5,843	,000

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Dari kajian tabel diatas didapati t hitung atas variabel X1 (Disiplin Kerja) memiliki nilai positif 10,398 dan t hitung variabel X2 (Pelatihan) memiliki nilai positif 5,843.

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Annova ^a				
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	786,594	2	393,297	131,371	,000 ^b
Residual	305,368	102	2,994		
Total	1,091,962	104			

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2020)

Dari tabel 11 didapati F hitung ialah positif 131,371 dan dari tabel diatas diartikan variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan sebagai simultan sehingga memberikan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil F hitung senilai positif 131,371 dan nilai signifikan 0,000 tidak melebihi nilai α 0,05. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai hipotesis ketiga dalam meneliti ini dapat diterima.

Pembahasan

1. Didasarkan hasil uji t yang telah diteliti dapat kita ketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen, didapati dalam menguji t pada tabel 10, bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi dengan positif sebesar 10,398 dan signifikan senilai 0,000 tidak melebihi nilai daripada α 0,05. Dengan ini peneliti menarik kesimpulan dalam hipotesis pertama bahwa uji meneliti ini diartikan bahwa penelitian ini dapat didapati dengan dapatnya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja memiliki nilai positif artinya semakin besarnya hasil nilai disiplin kerja dengan ini dapat memberikan peningkatan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja bisa menaikkan Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Dapat diartikan bahwa hasil dari penelitian sama dengan total yang diteliti dan dilakukan oleh didapatkan dari hasil penelitian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Searah atau serupa dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh (Syafrina, 2017) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total nilai dari hasil penelitian mendapatkan hasil yang tertinggi variabel disiplin kerja didapati dari indikator berupa tanggung jawab, karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan

- sehingga semua pekerjaan yang dikerjakan memiliki tanggung jawab masing-masing karyawan dan dijalankan dengan baik, hal ini yakni dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.
2. Didasarkan dalam hasil uji t yang telah diteliti bisa ditemukannya ialah dari setiap variabel indenpenden memiliki terhadap variabel dependen, didapati hasil uji t dalam tabel 10, bahwa variabel pelatihan memberi pengaruh angka positif sebesar 5,843 dan signifikan sebesar 0,000 tidak melebihi daripada α 0,05. Dari ini didapati ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis kedua untuk penelitian ini diakui memberi pengaruh signifikan diantara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam diterima. Koefisien regresi variabel pelatihan mendapati hasil yang positif diartikan semakin besar nilai pelatihan maka akan memberi peningkatan Kinerja Karyawan. Searah dengan teori (Karir et al., 2018) didapati hasil bahwa Secara parsial pelatihan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh (Anggereni, 2019) didapati hasil bahwa Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat didapatinya hasil memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam. pelatihan yang dikaitkan berupa pelatihan telah diterapkan kepada pegawai dalam berbagai macam bentuk pelatihan. Hal ini dapat dimaksud agar bisa memberi peningkatan kinerja karyawan berpengaruh terhadap pelatihan yang telah diberi oleh perusahaan ataupun organisasi, hal ini bisa dikatakan dengan semakin baik pelatihan yang diterapkan maka semakin baik juga pelatihan yang diterima oleh pegawai dengan kata lain yang berarti semakin bagus juga terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.
 3. Didapati dalam meneliti uji F yang diterapkan agar bisa mendapatkan pengaruh secara bersama-sama berada di variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan, didapati dari hasil uji F pada tabel 11, bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan dengan simultan memberi pengaruh positif sebesar 131,371 dan signifikan sebesar 0,000 tidak melebihi daripada α 0,05. Dengan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga dalam meneliti bisa dikatakan dapat mempengaruhi dengan signifikan secara bersama-sama diantara variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam diterima. Didasarkan dari penelitian terdahulu telah diteliti oleh peneliti (Sukowati et al., 2018) memberikan pengaruh dari disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor BEA Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(3), 1–15.

-
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Karir, P. P., Dan, P., Terhadap, M., Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Mauli, S., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening p. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Promosi Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 5(1), 145–151.
- Noor. Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Prenada Media Group.
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinan kinerja karyawan pada PT . Kinden Indonesia di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 3, 239–243.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilaian Kinerja*, 3(2), 1–6.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. In *Jurnal Sinar Manajemen: Vol. Vol.5, No2* (Issue E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743).
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Siagian, M. (2018a). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 92–102.
- Siagian, M. (2018b). 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.
- Siagian, M. (2020). *PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO INFLUENCE OF COMMUNICATION , DISCIPLINE , AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN*. 8, 338–346.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.

-
- Sukowati, Afrizal, & Wargianto. (2018). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja yang berdampak kepada prestasi kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 1(2), 79–99.
- Sulistiyono, S., & Sulistiyowati, W. (2018). Peramalan Produksi dengan Metode Regresi Linier Berganda. *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)*, 1(2), 82.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- Walters, K., & Rodriguez, J. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 10(3), 206–212.
- 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.