

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan

Komang Timang Cempaka Rahayu ⁽¹⁾

Ni Putu Sri Hartati ⁽²⁾

Milla Permata Sunny ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : timangcempakarahayu@gmail.com

ABSTRACT

Training for companies is very important in advancing employee performance, especially with the existence of work discipline can grow employee performance higher, so BPR Bumi Prima Dana strives to provide financial training that suits employee needs and maintains a level of work discipline in order to improve employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at BPR Bumi Prima Dana in Tabanan. This research was conducted at BPR Bumi Prima Dana in Tabanan with a total sample of 31 people using a saturated sample determination method. The data collection method uses observation, interviews and questionnaires conducted to respondents. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient test, t test and F test. The results in this study can be concluded that partially job training has a positive and significant effect on employee performance at BPR Bumi Prima Dana in Tabanan. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at BPR Bumi Prima Dana in Tabanan. And simultaneously job training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at BPR Bumi Prima Dana in Tabanan. Good advice given from this study is to increase the amount of financial training for employees, set sanctions for employees who are late and violate work rules and foster creativity at work.

Keywords: Job Training ; Work Discipline ; Kinerja Employees

ABSTRAK

Pelatihan bagi perusahaan sangat penting dalam memajukan kinerja karyawan apalagi dengan adanya disiplin kerja dapat menumbuhkan kinerja karyawan semakin tinggi, maka BPR Bumi Prima Dana berusaha memberikan pelatihan keuangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menjaga tingkat disiplin kerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan. Penelitian ini dilakukan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang menggunakan metode penentuan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan. Serta secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan. Saran yang baik diberikan dari

penelitian ini yaitu menambahkan jumlah pelatihan keuangan bagi karyawan, menetapkan sanksi bagi karyawan yang terlambat dan melanggar aturan kerja serta menumbuhkan kreativitas dalam bekerja.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja ; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menurut Prawirosentono (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan adalah tingkat ketaatan dan ketaatan terhadap peraturan yang diterima serta bersedia menerima hukuman atau sanksi apabila melanggar peraturan yang ditentukan dalam perusahaan (Andry, 2018:118). Sedangkan menurut Pangestika, dkk (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 meniggikan hasil pekerjaan. Lain hal nya menurut Sinar dan Selatan (2018) disiplin adalah fungsi dari aktivitas seseorang yang tidak kalah penting.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam Upaya organisasi untuk mencapai tujuan Rivai dan Sagala (2011). Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100), sebagai berikut: 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan

mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Menurut Husna (2019:3) pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama di dalam perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan-karyawan lama mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang lama maupun yang baru ataupun untuk mempersiapkan dirinya jika akan dipromosikan ke jabatan yang lain.

Tujuan dilaksanan pelatihan untuk karyawan pada BPR Bumi Prima Dana yaitu untuk pengembangan keterampilan teknis, menyediakan karyawan dengan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas sehari-hari mereka, seperti analisis kredit, manajemen risiko, dan pemahaman mendalam tentang produk dan layanan perbankan. Mengajarkan karyawan mengenai berbagai produk dan layanan yang ditawarkan oleh BPR sehingga mereka dapat memberikan informasi yang akurat dan bermanfaat kepada nasabah. Biasanya, pelatihan terbuka untuk karyawan yang sudah aktif bekerja. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Dariansyah (2018:152) kurangnya disiplin karyawan saat bekerja dalam perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena apabila karyawan tidak disiplin akan menjadikan pekerjaan tidak selesai tidak tepat waktu, dan membenani perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dengan adanya disiplin diharapkan dapat membantu perusahaan agar lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan dilaksanan pelatihan untuk karyawan pada BPR Bumi Prima Dana yaitu untuk pengembangan keterampilan teknis, menyediakan karyawan dengan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas sehari-hari mereka, seperti analisis kredit, manajemen risiko, dan pemahaman mendalam tentang produk dan layanan perbankan. Jumlah karyawan sebanyak 31 orang, tidak semua karyawan mengikuti kegiatan pelatihan dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sehingga dapat mempengaruhi proses kinerja pelayanan kepada nasabah.

Kedisiplinan dalam BPR Bumi Prima Dana merupakan pondasi bagi keberhasilan implementasi perubahan. Tanpa kedisiplinan yang baik, risiko kegagalan dalam mengadopsi perubahan dan mencapai hasil yang diinginkan dapat meningkat. Salah satu hal yang mencerminkan kedisiplinan karyawan adalah tingkat absensi karyawan. Rata-rata absensi terendah terjadi pada Bulan Desember dengan tingkat absensi sebesar 4,3% dan absensi tertinggi terjadi pada Bulan Mei yakni sebesar 7,3% dikarenakan banyak karyawan yang absen pada bulan Mei dan jumlah hari kerja yang sedikit. Masih ada beberapa karyawan BPR Bumi Prima Dana yang belum terlatih untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, masih ada karyawan BPR Bumi Prima Dana yang belum mempunyai pengetahuan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya, minimnya penguasaan bidang yang dimiliki karyawan juga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Muhammad Ridha (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi. Hal yang sama dikatakan oleh Andayani dan Makian (2016) pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Hasibuan dan Silvy (2019) menyatakan bahwa Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hal yang sama dikatakan oleh Shihab dkk (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,610 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05, 2$).

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan.

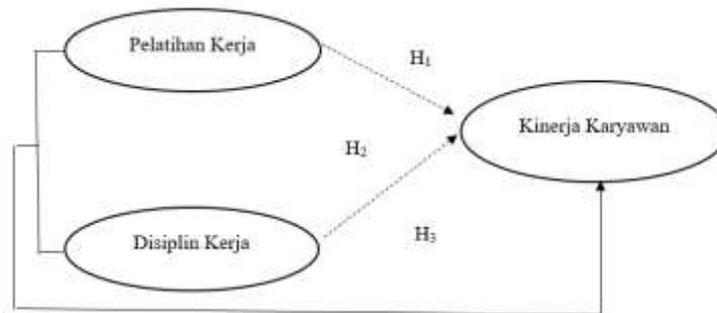
Berdasarkan penelitian terdahulu Katti dkk (2023) menyatakan bahwa bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota Makassar. Hal yang sama dikatakan oleh Sarmigi et al (2022) bahwa baik secara parsial maupun secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Kota Sungai Penuh.

H₃ : Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui peran pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana. Adapun objek penelitian adalah pelatihan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), kinerja karyawan (Y) pada BPR Bumi Prima Dana di Tabanan. sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPR Bumi Prima Dana sebanyak 31 orang. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya. Metode pengumpulan data selama peneliti ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Uji yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Fanny Nugraha Putr & Mahir Pradana, 2021

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.286	3.801		1.128	.269
Pelatihan Kerja	.709	.236	.409	3.008	.006
Disiplin Kerja	.859	.233	.501	3.686	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4.13 maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi : $Y = 4.286 + 0.709 X_1 + 0.859 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$a = 4.286$, artinya apabila pelatihan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 4.286.

$b_1 = 0.709$, artinya apabila disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pelatihan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.709.

$b_2 = 0.859$, artinya apabila pelatihan kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.859.

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.809 ^a	0.654	0.630	5.198

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, besarnya R Square adalah 0.654 yang berarti $D = R^2 \times 100\%$. $D = 0.654 \times 100\%$. $D = 65.4\%$. Jadi besarnya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pelatihan kerja dan disiplin kerja sebesar 65.4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 65.4\% = 34.6\%$) ada sebab-sebab variabel yang belum di teliti, seperti kopensasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa nilai t_1 -hitung 3.008 lebih besar dari nilai t -tabel 2.048, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan “Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.” dapat diterima. Ridha (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung sebesar 85,6% dan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi. Hal yang sama dikatakan oleh Andayani dan Makian (2016) pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa nilai t_2 -hitung 3.686 lebih besar dari nilai t -tabel 2.048 dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.” dapat diterima. Hasibuan dan Silvya (2019) menyatakan bahwa Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hal yang sama dikatakan oleh Shihab dkk (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Tabel 3. Hasil Signifikan Uji F

Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1432.545	2	716.272	26.514	.000 ^a
	Residual	756.423	28	27.015		
	Total	2188.968	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung 26.514 lebih besar dari nilai F-tabel 3.34, dan F hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Katti dkk (2023) menyatakan bahwa bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota Makassar. Hal yang sama dikatakan oleh Sarmigi et all (2022) bahwa baik secara parsial maupun secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Kota Sungai Penuh.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baiki pelatihan kerja maka kinerja karyawan di BPR Bumi Prima Dana di Tabanan akan meningkat. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan di BPR Bumi Prima Dana di Tabanan juga akan meningkat. 3) Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan di BPR Bumi Prima Dana di Tabanan juga akan meningkat. Saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut : BPR Bumi Prima Dana di Tabanan memberikan pelatihan keuangan dengan materi dan narasumber yang sesuai kebutuhan perusahaan sehingga karyawan dapat dengan mudah mengikuti pelatihan tersebut. Menetapkan peraturan yang bijak serta mensosialisasikan dengan jelas kepada karyawan sehingga tidak adanya karyawan yang telat datang bekerja dan melanggar aturan kerja. Serta saran bagi peneliti selanjutnya agar meneliti lebih lanjut variabel lain selain dari variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja yang mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Candra. Jennifer, Cut Fitri Rostina, Debby, Ferren Angela (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Medan
- Dariansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati. *sosio e-kons*, 150-164.
- Elex, S., Lia, A.,Tiara., (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022*. 44-45.
- Husna, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Iriyanti, E., Qomariah, N., & Suharto, A. (2016). Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Depot Mie Pangsit Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 733-743.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- 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.
- Siti, W.B.K., Sudirman, Nur,A., Aminuddin, H., (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), tbk Kota Makassar. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 87-87.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., & Thoyib, A. (2013). The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Discipline, Job Satisfaction And Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Sari, S. K. D. A., Elmas, M. S. H., & Yatiningrum, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD Journal Management, Accounting, and Digital Business Pengaruh*, 1(5), 701–710.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. pertamina (persero) refinery unit IV cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- Wulandari, A. & Alamanda, D. T., 2012. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1).