

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN BEKASI

Nunung Khodariyah¹, Muhamad Guruh²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nunungkhodariyah1728@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02256@unpam.ac.id

Abstract

This study is to examine the influence of training and work discipline on employee performance at the Bekasi Regency Trade Service. This research method uses quantitative analysis, namely using in-depth data analysis in the form of numbers with a total of 83 respondents who are employees of the Bekasi Regency Trade Service. The sampling method used in this research is non-probability techniques. Data processing and analysis techniques use instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing. Based on research conducted, the effect of training on employee performance was obtained by the regression equation value $Y = 7.626 + 0.620 X1$. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(13.651 > 1.663)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This shows that there is a partial influence of training on employee performance at the Bekasi Regency Trade Service. Meanwhile, Work Discipline on Employee Performance obtained a regression equation value of $Y = 12.822 + 0.618 X2$. The results of the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.156 > 1.663)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, this shows that there is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance at the Bekasi Regency Trade Service. Then the influence of Training and Work Discipline on Employee Performance $Y = 6.233 + 0.424 X1 + 0.286 X2$. The results of the hypothesis test obtained $f_{count} > f_{table}$ $(124.958 > 3.11)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous influence of Training and Work Discipline on Employee Performance at the Bekasi Regency Trade Service.

Keywords: *Training, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka dengan jumlah responden sebanyak 83 yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik non probability. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,626 + 0,620 X1$. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(13,651 > 1,663)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Sedangkan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 12,822 + 0,618 X2$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(11,156 > 1,663)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Kemudian pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai $Y = 6,233 + 0,424 X_1 + 0,286 X_2$. Hasil uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($124,958 > 3,11$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset serta kekayaan terpenting suatu industri ataupun lembaga. Karna sumber daya manusia memegang peranan berarti dalam menggapai tujuan industri ataupun lembaga. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut menunjukkan hasil kerja atau keberhasilan kerja perusahaan atau instansi tersebut dan menunjukkan kinerja perusahaan atau instansi. Kebutuhan akan tenaga kerja terampil di berbagai bidang merupakan kebutuhan global yang tidak dapat ditunda.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia butuh dikaji dengan baik. Guna menggapai tujuan tersebut, suatu industri ataupun instansi wajib mengalami permasalahan. Salah satu permasalahan penting yang perlu ditingkatkan yakni mutu sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia yang bermutu akan sangat memastikan kemajuan serta kemunduran bisnis suatu industri ataupun instansi di masa depan. Oleh sebab itu, pengembangan serta kenaikan mutu sumber daya manusia dalam sesuatu industri ataupun lembaga instansi tumbuh sejalan dengan kebutuhan masa globalisasi.

Dengan adanya badan pemerintah daerah yang menjalankan usaha tersebut, yang sumber legitimasinya terletak pada masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang dimiliki masyarakat terhadap penyelenggara pemerintahan harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu industri atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, terutama pada organisasi atau instansi pemerintah yang misinya adalah memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Salah satu instansi pemerintah yang bertugas memenuhi kebutuhan masyarakat pada Kabupaten Bekasi adalah Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi harus

mempunyai pegawai yang mempunyai produktivitas dan kinerja yang tinggi

Dinas perdagangan kabupaten bekasi ialah lembaga pemerintahan yang mempunyai kedudukan berarti dalam menyelenggarakan urusan preferensi di bidang perdagangan yang memiliki kewenangan dalam perizinan serta registrasi industri, fasilitas distribusi perdagangan, stabilitasi harga benda kebutuhan pokok serta kebutuhan berarti, pengembangan ekspor, standarisasi serta kebutuhan konsumen serta pencapaian prioritas nasional memesatkan pembangunan wilayah, kurangi kesenjangan layanan public, serta ataupun mendesak perkembangan perekonomian wilayah. Dimana perihal ini jadi tugas serta tanggung jawab pegawai dinas perdagangan kabupaten bekasi.

Efektivitas suatu instansi atau organisasi dipengaruhi langsung oleh kinerja pegawainya. Oleh karena itu, organisasi atau instansi harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya karena hal tersebut mempengaruhi kedudukan lembaga tersebut di pasar dan berubah seiring berjalannya waktu. Banyak elemen yang berkaitan dengan tenaga kerja serta lingkungan bisnis atau lembaga mungkin berdampak pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa unsur antara lain disiplin kerja dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2020:22) "kinerja adalah hasil kerja yang baik dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya". Kinerja yang digunakan dalam perencanaan strategis perusahaan merupakan gambaran seberapa baik kinerja suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Pada intinya, kinerja adalah hasil kerja menyeluruh yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Untuk mencapai kinerja yang baik dalam instansi pemerintah pada Dinas Perdagangan

Kabupaten Bekasi, maka harus selalu melakukan evaluasi kinerja, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guna mencapai tujuan yang dilaksanakan.

Bentuk standar penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran di berlakukannya penggunaan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu:.

Tabel 1.1
 Klasifikasi Capaian Kinerja

Klasifikasi nilai capaian kinerja	Makna
Capaian kinerja > 100%	Tercapai
Capaian kinerja < 100%	Target tidak tercapai

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi 2022

Tabel 1.2
 Data Kinerja Pegawai

No	Aspek	Penilaian kinerja			Target
		2021	2022	2023	
1	Kualitas	83%	89%	83%	100%
2	Kuantitas	83%	83%	76%	100%
3	Tanggung Jawab	83%	83%	83%	100%
4	Pelaksanaan Tugas / Pekerjaan	75%	75%	74%	100%
	Rata Rata	83%	84%	80%	100%

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi Tahun 2023

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi mengalami perubahan dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2021 kinerja pegawai sebesar 83%. Kemudian pada tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 84% dan pada tahun 2023 terjadi penurunan yang signifikan yaitu sebesar 80% dari target 100%. Dan hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat memberikan pelatihan kepada pegawai. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2017: 44) "Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu". pelatihan memberikan manfaat besar bagi pegawai. Pelatihan mempunyai kemampuan untuk memberikan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai secara lebih mendalam sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik dalam pekerjaannya.

Melalui pelatihan, pegawai dapat mengembangkan keterampilannya dan

meningkatkan prestasi kerjanya. Namun yang sering menjadi permasalahan adalah banyak perusahaan atau instansi yang terkadang menganggap remeh pelatihan. Hal ini berdampak besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan merupakan kesalahan terbesar yang dilakukan perusahaan

Tabel 1.3
 Data Pelatihan Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Trained		Untrained		Target Pelatihan
		Pegawai	Persentase	Pegawai	Persentase	
2021	105	50	48%	55	52%	100%
2022	105	44	42%	61	58%	100%
2023	105	35	33%	70	67%	100%

Sumber : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bekasi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pelatihan pada pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi pada tahun 2021 yang mengikuti pelatihan sebanyak 50 pegawai dengan persentase 48% dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 55 pegawai dengan persentase 52%. Tahun 2022 pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 44 pegawai dengan persentase 42% dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 61 pegawai dengan persentase 58%. Pada tahun 2023 mengalami penurunan bagi pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 35 pegawai dengan persentase 33% dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 70 pegawai dengan persentase 67%.

Masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan karena kurangnya sosialisasi dan kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya pelatihan. Oleh karena itu, instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pegawai dan memastikan seluruh pegawai mendapatkan pelatihan agar pegawai menjadi lebih kompeten dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai bidang keahliannya.

Tujuan suatu perusahaan atau instansi dalam melatih pegawai adalah untuk menjadikan mereka lebih profesional sekaligus memastikan bahwa pegawai baru dan lama menerima kesesuaian antara keterampilan dan pengalaman kerja. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar pegawai dapat mengoptimalkan kerjanya dan meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja ini harus diterima dan dipahami oleh seluruh pegawai agar dapat mengembangkan perilaku yang lebih baik dan membentuk karakter bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi harus berusaha untuk menjamin kedisiplinan yang baik pada pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya

Menanamkan disiplin pada pegawai merupakan salah satu bentuk upaya instansi agar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat diselesaikan secara efektif dan efisien serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu permasalahan disiplin kerja pada instansi juga sering kita jumpai, seperti: Misalnya datang terlambat, tidak datang tanpa keterangan, meninggalkan instansi lebih awal. Hal ini menciptakan suasana perusahaan yang tidak mendukung dan tidak terarah.

Tabel 1.4
Data Absensi Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Data Absensi Pegawai			Target
			Tanpa Keterangan	Terlambat	Pulang Cepat	
2021	105	198	107	203	78	100%
2022	105	198	131	271	116	100%
2023	105	198	103	280	250	100%

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi Tahun 2023

Dari tabel 1.4 diatas diketahui masih terdapat banyak pegawai yang datang terlambat dalam bekerja. Kenaikan jumlah pegawai yang terlambat pada tahun 2021 sebanyak 203 kali dan pada tahun 2022 meningkat sebanyak 271 kali dan kenaikan meningkat pada tahun 2023 sebanyak 280 kali, dalam hal ini masih banyak pegawai yang tidak disiplin pada jam kerja.

Pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan pun terjadi peningkatan pada tahun 2022 dimana jumlah pegawai yang tanpa keterangan sebanyak 131 kali dalam satu tahun. Pegawai yang pulang lebih cepat dan mendahului jam operasional kerja juga meningkat pada tahun 2023 sebanyak 250 kali, hal ini menyebabkan bahwa kedisiplinan menurun.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Andrew E. Sukila dalam Mangkunegara (2020:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Mangkunegara (2020:44) “pelatihan dijukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis”.

Menurut Widodo dalam krisyanto edy (2022:59) “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki professional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan standar.

Menurut caple dalam priansa juni donni (2018:175) ”menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan”.

Menurut Hasibuan (2020 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno Edi dalam Supomo dan Nurhayati (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut keith davis dalam mangkunegara (2020 : 145) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara yang dilakukan untuk membuat seseorang dalam perusahaan agar mereka bisa menjadi pribadi yang taat serta memiliki sikap yang diharapkan sejalan dengan perusahaan, seperti menaati norma dan memenuhi kewajiban sebagai karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan kinerja menurut Rivai (2014:309) “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang akan menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*.”

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) berpendapat bahwa “instrument yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Arkinto (2012:221) reliabilitas adalah “sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik”.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi yang normal ataukah tidak. Menurut Ghazali (2017:161) mengemukakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”..

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji yang digunakan untuk menguji data pada model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105) berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah pada suatu

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen”. Jika hasilnya variabel independen saling berkorelasi, maka artinya variabel-variabel tersebut tidak ortogonal, artinya nilai korelasi antar variabel independen tersebut sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (tidak terjadi)”.

4) Uji Autokorelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autororelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sample. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:270) Mengemukakan bahwa “Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis sederhana yang digunakan oleh peneliti jika ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dan kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen dan predictor secara individual”.

Menurut Sugiyono (2019:277) “regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam penelitian ini analisis regresi

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:216) “Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui

kekuatan suatu hubungan antara korelasi antara dua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh atau dibuat tetap sebagai variabel kontrol”..

- e. Analisis Koefisien Determinasi
 Menurut Ghozali (2017:97) Mengemukakan bahwa ”Uji koefisien determinasi yaitu yang digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan koefisien determinasi.
- f. Uji Hipotesis
 Menurut Ghozali (2017:84) Mengemukakan hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2017:84) “Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Variable Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Ket.
1.	Setelah saya mengikuti pelatihan saya lebih memahami jobdesk sesuai SOP (standar operasional perusahaan)	0,859	0,2159	VALID
2.	Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai.	0,746	0,2159	VALID
3.	Materi yang di berikan lengkap dan dapat dengan mudah di pahami.	0,670	0,2159	VALID
4.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya sehingga mampu menunjang pekerjaan saya.	0,716	0,2159	VALID
5.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis yang dibutuhkan peserta pelatihan.	0,772	0,2159	VALID
6.	Metode pelatihan mampu membangun semangat dan percaya diri bagi peserta pelatihan.	0,686	0,2159	VALID
7.	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	0,836	0,2159	VALID
8.	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu meningkatkan produktivitas	0,780	0,2159	VALID
9.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (professional)	0,801	0,2159	VALID
10.	Instruktur memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan kerja.	0,757	0,2159	VALID

Sumber: data diolah oleh peneliti dari uji validasi

Berdasarkan tabel 4.5 pada hasil uji validitas diatas bahwa setiap 10 butir pernyataan

pada variable pelatihan (X1) semua dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,2159, artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Ket.
1.	Saya selalu menanti jam kerja yang telah di tentukan oleh instansi.	0,782	0,2159	VALID
2.	Saya selalu menanti peraturan yang telah di tentukan oleh instansi di dalam lingkungan instansi.	0,819	0,2159	VALID
3.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan saya selalu tepat waktu.	0,817	0,2159	VALID
4.	Saya tidak pernah memunda-munda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	0,767	0,2159	VALID
5.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada	0,814	0,2159	VALID
6.	Saya selalu bertanggung jawab Dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.	0,769	0,2159	VALID
7.	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	0,772	0,2159	VALID
8.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	0,818	0,2159	VALID

Sumber: data diolah oleh peneliti dari uji validasi

Berdasarkan tabel 4.6 pada hasil uji validates diatas bahwa setiap 8 butir pernyataan pada variable disiplin kerja (X2) semua dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel, artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variable dari penelitian ini

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Ket.
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sesuai yang perlihatkan hasilnya.	0,878	0,2159	VALID
2.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang di tetapkan.	0,872	0,2159	VALID
3.	Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditentukan.	0,743	0,2159	VALID
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.	0,748	0,2159	VALID
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	0,848	0,2159	VALID
6.	Saya selalu dapat memantapkan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan saya secara mandiri.	0,827	0,2159	VALID
7.	Saya bertanggung jawab dengan baik atas tugas yang di berikan kepada saya.	0,844	0,2159	VALID
8.	Saya akan membuat rencana saya saat sedang melaksanakan kegiatan pada saat bekerja.	0,878	0,2159	VALID

Sumber: data diolah oleh peneliti dari uji validasi

Berdasarkan tabel 4.7 pada hasil uji validates diatas bahwa setiap 8 butir pernyataan pada variable Kinerja Pegawai (Y) semua dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel,

artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variable dari penelitian ini

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Reliabilitas

Instrument	Hasil		Keterangan
	Cronbach'S Alpha	Nilai Batas Cronbach'S Alpha	
Pelatihan	0,852	0,60	Reliable
Disiplin kerja	0,910	0,60	Reliable
Kinerja pegawai	0,912	0,60	Reliable

Sumber: data diolah oleh penulis dari spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua indicator memenuhi syarat pengambilan keputusan, dimana nilai reliabilitas *cronbach's alpha* > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa setiap indicator dalam skala penelitian ini layak digunakan

c. Uji Asumsi Klasik

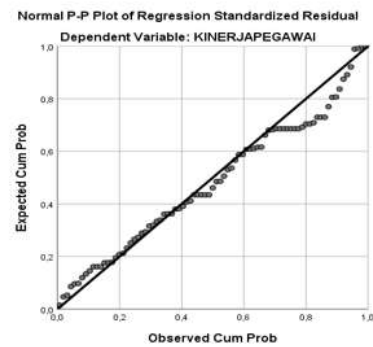
1) Uji Normalitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		2,22749469
Most Extreme Differences		
Absolute		,135
Positive		,135
Negative		-,049
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,087
Point Probability		,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode *asypm. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan menggunakan metode *exact sig. (2-tailed)*. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode *exact sig. (2-tailed)* nilai menunjukkan $0,87 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data penelitian berdistribusi normal



Gambar 4.2 Grafik P P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 P-plot diatas, terlihat **titik titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

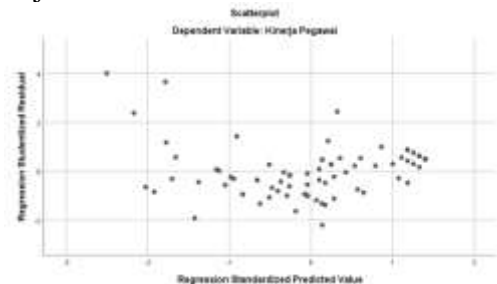
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN DISIPLIN	,465	2,150
2	DISIPLIN PELATIHAN	,465	2,150

Sumber: output spss versi 26

Maka dapat disimpulkan bahwa bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variable bebas yang di pakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Uji Park Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.		
			B	Beta			
1	(Constant)		1,078	1,406	1,121	,260	
	PELATIHAN		,342	,051	,150	,809	,421
	DISIPLIN		-,095	,055	-,281	-1,751	,084

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.11 diatas dengan menggunakan uji park pada variabel pelatihan (X1), diperoleh probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,421

> 0,05, pada variabel disiplin kerja (X2) nilai sig nya sebesar 0,84 > 0,05. Dengan demikian kedua variabel tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.758	.751	2.255	1.635
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji autokorelasi diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,635 yang berarti ada diantara interval 1,550-2,460 yaitu dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai durbin-watson dinyatakan tidak terjadi autokorelasi

5) Uji Regresi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variable Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,626	.993	1,908	3,997	.000
	PELATIHAN	.620	.345	.336	1,841	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : olah data spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,626 + 0,620 X1$

Nilai konstanta sebesar 7,626 diartikan bahwa jika variable Pelatihan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,626.

Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,620 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variable Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,620 point

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variable Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,822	.854	1,871	6,854	.000
	DISPLIN KERJA	.618	.356	.378	1,636	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : olah data spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,822 + 0,618 X2$

Nilai konstanta sebesar 12,822 diartikan bahwa jika variable Disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,822

Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,618 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variable Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,618 point

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,233	.993	1,745	3,571	.001
	PELATIHAN	.424	.360	.371	1,142	.255
	DISPLIN KERJA	.286	.354	.361	0,791	.430
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.20 *coefficients* diatas, dapat dilihat dan di didapatkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 6,233 + 0,424 X1 + 0,286 X2$$

Nilai konstanta sebesar 6,233, diartikan bahawa jika Pelatihan (X1) dan disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai (Y) sebesar 6,233

Nilai Pelatihan (X1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variable Disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,424 point

Nilai Disiplin kerja (X2) 0,286 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,286 point

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

		PELATIHAN	KINERJA PEGAWAI
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.835
	Sig. (2-tailed)		.000
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.835	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		83	83

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat hubungan antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Sedangkan pada hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,1000, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

		DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.778
	Sig. (2-tailed)		.000
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.778	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		83	83

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya, terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). sedangkan pada hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^a					Durbin-Watson
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.870 ^a	.768	.751	2,255	1,636

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, hasil pengujian koefisien korelasi diketahui nilai signifikansi F change adalah $0,000 < 0,05$. Artinya, Terdapat hubungan Antara variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). sedangkan pada hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,870, dimana nilai 0.870 tersebut berada pada interval 0.80 – 0.1000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja Pegawai (Y).

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.693	2,50623

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,697. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya 30,3% di pengaruhi oleh factor lain

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.603	.601	2,85767

Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,606. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 60,6%. Sedangkan sisanya 39,4% di pengaruhi oleh factor lain

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.768	.751	2,25517

Sumber: output spss versi 26

Dari tabel 4.27 diatas, diketahui nilai Rsquare adalah 0,758. Nilai rsquare 0,758

berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,870 \times 0,870 = 0,758$ atau sama dengan 75,8%.

Maka dapat disimpulkan variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	7,626		1,867	,000
	Pelatihan	,626	,835	13,651	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.28 hasil pengujian diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,651>1,663). Hal ini diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	12,822		6,854	,000
	disiplin kerja	,618	,778	11,156	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan hasil 4.29 pengujian diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,156>1,663). Hal ini diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

Tabel 4.30
 Hasil uji hipotesis (uji F) secara simultan Antara variabel Pelatihan (x1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1271,817	2	635,909	124,958	,000 ^b
	Residual	406,982	90	4,522		
	Total	1678,800	92			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Pelatihan
 Sumber: output spss versi 26

Berdasarkan tabel 4.30 diatas hasil pengujian diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (124,958 > 3,11). Hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value < sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

5. KESIMPULAN

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

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,626 + 0,620 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,7% dan uji hipotesis di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (13,651 > 1,663). Dengan ρ value < sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai persamaan regresi $Y = 12,822 + 0,618 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,6% dan uji hipotesis di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (11,156 > 1,663). Dengan ρ value < sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka

Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

- c. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan persamaan regresi $Y = 6,233 + 0,424 X_1 + 0,286 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,870 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 75,8% dan uji hipotesis di peroleh nilai t hitung > f tabel atau (124,958 > 3,11). Dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho ditolak dan H3diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- [2] Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [5] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS edisi delapan*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [6] Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan Disiplin: Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- [7] Hasibuan, P.S. Malayu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [8] Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, teori dan praktik. (Edisi IV) Depok: Rajawali Pers.
- [9] Krisyanto, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan konsep*. Banten: CV Aa Rizky.
- [10] Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Ke-2. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [11] Mangkunegara Anwar Prabu. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke empat belas. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Priansa D.J. (2018) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [15] Rivai, Veithzal, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke dua puluh enam. Bandung: Alfabeta
- [19] Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [20] Fuaddi, H., & Marni, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru*. MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan, 2(2), 150-164. Indikator disiplin kerja)
- [21] Funan, E., & Sulaiman, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Solusi Bandara Soekarno Hatta Tangerang*
- [22] Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(13), 895-919.
- [23] Imbron, I., & Aldy, H. L. N. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gana Sakti Indonesia Periode 2023–2024*. Jurnal Ilmiah M-Progress, 14(2), 200-209.
- [24] Labbase, I., Azhari, T. R., Hakim, A., & Husain, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan*

- Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- [25] Nazir, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
- [26] Penulis, N. D. F., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu*. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 102-110.
- [27] Pricilia, T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 772-781.
- [28] Sutrisno, K., Komarudin, & Maulana, S. R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya Di Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efeksi*, 4(3), 123-135.
- [29] Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 518-525.
- [30] Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan*. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- [31] Willson, C., & Hikmah, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).