

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu

**Nauvan Dwi Ferdian Penulis**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [ferdian990811@gmail.com](mailto:ferdian990811@gmail.com)

**Iing Sri Hardiningrum**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [iingsri@uniska-kediri.ac.id](mailto:iingsri@uniska-kediri.ac.id)

**Anita Sumelvia Dewi**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [anita@uniska-kediri.ac.id](mailto:anita@uniska-kediri.ac.id)

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128 Indonesia

Korespondensi penulis: [ferdian990811@gmail.com](mailto:ferdian990811@gmail.com)

**Abstract:** *The problem in the object of research is the lack of effectiveness of job training in the field of technology, while in work discipline there are still employees who do not carry out discipline on time or are late in working. This thesis aims to prove the hypothesis of the researcher: there is a partial influence of Job Training (X1), Work Discipline (X2), on employee performance (Y). This study used quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. This research data was obtained by interview, observation, literature study, and questionnaire methods. The sample return in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of UPTD Company. Puskesmas Pagu as many as 32 people. The results of the study using the help of SPSS program proposal version 25, showed that: (1) job training has a partial but not significant effect on employee performance with a calculated value of -1.381 and a value of Sig. 0.178 > 0.05. (2) and work discipline partially affects employee performance with a calculated value of 3.795 and a value of Sig.0.001 < 0.05 (3) job training, and work discipline simultaneously has a significant effect on employee performance with a value of Fcalculate 13.489 and a value of Sig. 0.003 < 0.05. From the test results of multiple linear regression analysis, it produces the equation formula  $Y = 13.489 + -1.381 X1 + (3.795X2) + e$ .*

**Keywords:** *Training, Discipline, Performance, Employees*

**Abstrak:** Masalah dalam objek penelitian adalah kurangnya efektifitas pelatihan kerja pada bidang teknologi, sedangkan pada disiplin kerja masih terdapat karyawan yang tidak menjalankan kedisiplinan dengan tidak tepat waktu atau terlambat dalam bekerja. Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Perusahaan UPTD. Puskesmas Pagu sebanyak 32orang. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa : (1) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung - 1,381 dan nilai Sig. 0,178 > 0,05. (2) dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3,795 dan nilai Sig.0,001 < 0,05 (3) pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 13,489 dan nilai Sig. 0,003 < 0,05. Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan  $Y = 13,489 + -1,381 X1 + (3,795X2) + e$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin, Kinerja, Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal sangat penting dalam manajemen ataupun instansi dalam melakukan suatu pekerjaan, instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karena manusia bisa berencana dan mewujudkan tujuan agar

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 20, 2023; Accepted September 13, 2023

\* Nauvan Dwi Ferdian Penulis, [ferdian990811@gmail.com](mailto:ferdian990811@gmail.com)

kedepannya manusia itu dapat berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu pelatihan kerja adalah hal yang sangat penting dilingkungan instansi. Adanya pelatihan kerja dapat mengurangi resiko tingkat karyawan yang akan resign yang tentunya bisa meningkat karena karyawan akan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan, juga dapat menjadi salah satu solusi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan membawa keuntungan bagi instansi. Selain harus menentukan pelatihan apa yang cocok dan dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, instansi juga perlu melakukan pelatihan secara berkesinambungan sehingga diharapkan terbentuklah karyawan yang professional dan berkualitas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Sayangnya masih banyak instansi yang belum cukup mensejahterakan kebutuhan peningkatan kinerja karyawannya dengan pelatihan, dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu instansi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dapat dipastikan pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Josua Pratama Nababan et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kunci terwujudnya tujuan instansi karena tanpa adanya disiplin yang baik maka suatu instansi akan sulit mencapai tujuannya dengan maksimal. Disiplin kerja merupakan cerminan mengenai tingginya kegigihan atau rasa tanggung jawab seseorang dalam hal melakukan pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja dijadikan modal karyawan untuk bisa menaati peraturan dan ketetapan instansi demi tercapainya sebuah tujuan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Menurut Edi Sutrisno (2016:86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Hilaria Wahon et al. (2014) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Seperti halnya pada Puskesmas Pagu, puskesmas Pagu merupakan salah satu puskesmas yang ada di daerah Kabupaten Kediri dengan jumlah pegawai mencapai 32 orang. Dengan instansi yg bergerak di bawah dinas kesehatan Kabupaten Kediri tentu memerlukan dan membutuhkan pegawai yg memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat berkembang nantinya. Pada dasarnya di setiap perusahaan memiliki kekurangan maupun kelemahan. Berdasarkan observasi peneliti pada pegawai di Puskesmas Pagu, peneliti mendapati masih ada beberapa kelemahan yaitu karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan dari kurang efektifnya pelatihan kerja pada bagian atau bidang teknologi informasi atau kurangnya penguasaan pada komputer, seperti halnya instruktur yang diberikan kepada pegawai belum efektif, dan juga metode dalam pelatihan kerja yang diberikan belum maksimal. Kelemahan yang kedua yaitu yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti masih ada karyawan yang tidak menjalankan kedisiplinan, dengan tidak tepat waktu atau terlambat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu”**

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di UPTD Puskesmas Pagu. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Puskesmas Pagu yang berjumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Adapun untuk teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil***

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji kolmogorov-smirnov dimana dengan syarat nilai Sig > 0,05 maka distribusi data normal,

sedangkan jika nilai Sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel1. hasil uji normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,015	>0,05	Normal
2	Disiplin Kerja (X2)	0,080	>0,05	Normal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,090	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 maka diperoleh data variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. 0,015 > 0,05. Data variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Sig. 0,080 > 0,05. Data variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. 0,090 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji linieritas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,126	> 0,05	Linear
2	Disiplin Kerja (X2) – Kinerja (Y)	0,166	> 0,05	Linear

Selanjutnya berdasarkan tabel 2 hasil dari uji linieritas maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0,126 > 0,05 bersifat linear, hubungan antara variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar 0,166 > 0,05 bersifat linear.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (Variance Inflation Factor ) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,973	1,028	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,973	1,028	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel pelatihan kerja besar 0,958 > 0,10 dan nilai VIF 1.044 < 10,0. Nilai tolerance variabel kepuasan

kerja sebesar  $0,958 > 0,10$  dan nilai VIF  $1044 < 10,0$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja.

Berdasarkan grafik scatterplot pada uji heterokedastitas tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Regression Standardized Predicted Value. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	-0,203	-1,381	0,178	Ho : Ditolak
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,558	3,795	0,001	Ha : Diterima
Konstanta (a)	13,489	3,270	0,003	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 maka dapat ditarik kesimpulan nilai konstanta sebesar 13,489 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 13,489. Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai korelasi sebesar -0,203. Jika variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,203. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi naik sebesar 0,558. Jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,558.

Adapun untuk selanjutnya terdapat uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,489	3,350		3,270	.003
Pelatihan Kerja	-0,242	0,175	-0,203	-1,381	.178
Disiplin Kerja	0,349	0,092	0,558	3,795	.001

Berdasarkan pada tabel 5 tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa maka dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung  $< t$  table dengan nilai  $-1,381 < 1,697$  dan nilai sig  $0,178 > 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $3,795 > 1,697$  dan nilai sig ,001 yang artinya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F, dimana dalam pelaksanaan uji F ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,961	2	48.981	9.268	.001 <sup>b</sup>
Residual	153,257	29	5.285		
Total	251,219	31			

Berdasarkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 9.268 dan signifikan 0,001 dengan F tabel sebesar 3,32. Menggunakan ketentuan F hitung > F table yaitu dengan nilai 9.269 > 3,32 dan nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD. Puskesmas Pagu

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,624	0,390	0,348	2.299

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel (X1) pelatihan kerja, dan (X2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 0,390.

### **Pembahasan**

Secara parsial, variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai Sig. 0,178 > 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak, secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, adanya pelatihan kerja di UPTD. Puskesmas Pagu tidak mempengaruhi kinerja karyawan UPTD. Puskesmas Pagu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Josua Pratama Nababan , Rosinta Romauli Situmeang , Samuel Agung Hutauruk, Lastiar Nurcahaya Sinaga, (2022) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rezeki Surya Intimakmur dan juga penelitian yang dilakukan Rosiana Wisuda Putri dan Puji Astuti, (2022) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta

Secara parsial, Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho diterima, secara parsial variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan UPTD. Puskesmas Pagu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilaria Wahon, Muhammad Mansur, Khalikussabir, (2014), dengan judul skripsi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Kota Among Tani Batu dan juga penelitian Yurasti, Ria Widhia Sari, Yulihardi, Bayu Syahputra, (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perawat PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

Secara simultan, variabel pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2,) secara simultan memiliki nilai Sig.  $0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, secara simultan variabel pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan UPTD. Puskesmas Pagu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Rut Piorida br Surbakti, Sarimonang Sihombing, (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi Menyatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,003.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh Pelatihan Kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Pagu yang dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Pagu. Dengan hasil penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel Pelatihan kerja sebesar -1,381 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,178 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Pagu Dengan hasil penelitian ini yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 3,795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan UPTD. Puskesmas Pagu. Nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Fhitung sebesar 9,268.

Adapun saran peneliti kepada penelitian berikutnya. Disarankan apabila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Pelatihan Kerja, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, alangkah baiknya jika menggunakan variabel yang

lain sehingga dapat menambah ragam instrumen penelitian sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang variabel-variabel apa saja yang patut dipertimbangkan seorang manajer dalam mengambil keputusan terbaik sehingga kinerja karyawan tetap pada kondisi optimal bahkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan di perusahaan.

## **ACKNOWLEDGEMENTS**

Atas terselesaikannya penelitian ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar civitas akademik Universitas Islam Kadiri, UPTD Puskesmas Pagu, Orang tua serta teman-teman peneliti yang membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

## **REFERENSI**

- Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Butar Butar, F.S. And Irsutami, I. (2018) ‘Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), Pp. 103–109. Doi:10.30871/Jama.V2i1.726.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kese. Jakarta : Pt.Indeks.
- Ghozali, I.H. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.(9th Ed). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hutauruk, S.A. And Nababan, J.P. (2023) ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rezeki Surya Intimakmur’, *Costing: Journal Of ...*, 5(2), Pp. 815–821. Available At: <https://Journal.Ipm2kpe.Or.Id/Index.Php/Costing/Article/View/2484%0ahttps://Journal.Ipm2kpe.Or.Id/Index.Php/Costing/Article/View/2484/2049>
- Lijan Poltaka Sinambela (2014) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Masram (2017) *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moehariono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Salim, M.A. (2019) ‘Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Kota Among Tani Batu’, Pp. 29–38.
- Simamora, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Stiey. Simanjuntak, P.J. (2011) *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L.P. (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Cv Alfabeta.



- Sugiyono (2019) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Cv Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyanto (2013) *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Salemba Infotek. Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Widodo, E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yurasti (2023) 'Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pns Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping', 06(01), Pp. 1–10.
- Zillah, F., Husniati, R. And Aziz, A. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), Pp. 213–232. Doi:10.35912/Simo.V3i1.677.