



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA TUNAS PERDANA DI KOTA DEPOK JAWA BARAT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GRAHA TUNAS PERDANA IN DEPOK CITY, WEST JAVA

Fatimah Azzahra¹, Jamaludin²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : zahraisk66@gmail.com¹ *, dosen01020@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published: 13-02-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT Graha Tunas Perdana in Depok City, West Java. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 63 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with a significance value of <0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of <0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of <0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Hypothesis testing obtained calculated $t_{value} > t_{table}$ or $(8,009 > 2,000)$, $t_{value} > t_{table}$ or $(6,650 > 2,000)$, and $F_{value} > F_{table}$ or $(50,147 > 2,760)$.

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,009 > 2,000)$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,650 > 2,000)$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,147 > 2,760)$.

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

PENDAHULUAN

PT Graha Tunas Perdana atau GTP Corporation adalah perusahaan yang bergerak di bidang Developer Property Real Estate dan Kontruksi Gedung Hunian berdasarkan Kode KBLI NIB Perusahaan. Salah satu contoh hunian yang dibangun adalah Graha Padjajaran yang dibangun beberapa unit rumah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan hunian yang nyaman.



Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:67). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Fenomena yang terjadi dalam hal kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana yaitu tentang rendahnya kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan dimana kuantitas dan kualitas pekerjaan masih memperoleh hasil yang kurang memuaskan. Dalam menentukan hasil kinerja para karyawan, PT Graha Tunas Perdana memakai metode *key performance indicator*, maka kinerja setiap karyawan dapat dievaluasi secara lebih objektif dan terukur. Sehingga dapat mengurangi unsur subjektif yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan.

Berikut data tabel penilaian karyawan PT Graha Tunas Perdana yang diukur melalui beberapa indikator antara lain:

Tabel 1.1 Tabel Penilaian Karyawan PT Graha Tunas Perdana

Jumlah Karyawan	KPI Aktivitas	Bagian Dan Akumulasi Nilai					Nilai Rata-rata	Target Nilai	Aktual
		Marketing	Operasional	Purchasing	Accounting	Teknik			
63 Karyawan	1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	7	7	8	8	8	7,7	A	C
	2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	6	7	6	7	8	6,8	A	C
	3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	8	8	7	7	8	7,5	A	C
	4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	7	7	7	7	8	7,3	A	C
	5. Tanggung jawab pada pekerjaan	7	7	6	8	8	7,0	A	C

Sumber: PT Graha Tunas Perdana diolah, Bidang SDM (2024)

Berdasarkan data 1.1 penilaian *key performance Indikator* (KPI) capaian kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana masih mendapatkan nilai C atau kategori cukup, ini artinya kinerja karyawan masih belum memenuhi target nilai A dari perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun

Bisa dilihat juga dari data kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana mengenai kinerja yang dihasilkan, kuantitas kinerja para karyawan berada dalam titik tidak terlalu buruk namun masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Berikut ini hasil kinerja karyawan yang diambil 5 (Lima) tahun terakhir di Perusahaan



Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Capaian Bangunan terjual di PT Graha Tunas Perdana Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Bangunan Tersedia (Unit)	Hasil Pembelian Atau Bangunan Terjual (Unit)	Persentase (%)
2019	449	395	88,0%
2020	307	202	65,8%
2021	488	427	87,5%
2022	441	354	80,3%
2023	428	332	77,6%

Sumber: PT Graha Tunas Perdana diolah, Bidang SDM (2024)

Dari data di 1.2 atas, menunjukkan bahwa jumlah bangunan yang tersedia dengan hasil bangunan yang berhasil dijual dari tahun 2019-2023 menunjukkan capaian yang fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah bangunan yang dibangun sebanyak 449 unit namun yang berhasil terjual hanya sebanyak 395 unit atau 88,0%. Kemudian pada tahun 2020 jumlah bangunan yang dibangun sebanyak 307 unit namun yang berhasil terjual hanya sebanyak 202 unit atau 65,8%. Selanjutnya pada tahun 2021 jumlah bangunan yang dibangun sebanyak 488 unit namun yang berhasil terjual hanya sebanyak 427 unit atau 87,5%.

Tabel 1.3 Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil di PT Graha Tunas Perdana

No	Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktekan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai
3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga output kurang maksimal hasilnya

Sumber: PT Graha Tunas Perdana diolah, Bidang SDM (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di PT Graha Tunas Perdana antara kondisi idial dengan kondisi riil masih ada yang kurang sesuai sehingga mengakibatkan ketimpangan hal tersebut dijelaskan seperti pada indikator “materi pelatihan” sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan apa yang sejatinya dibutuhkan oleh karyawan dalam rangka menunjang bidang pekerjaan karyawan. Hal ini misalnya karyawan bagian customer service pada bagian memerlukan kemampuan karyawan dalam hal pandai berkomunikasi, mampu memberikan layanan yang ramah yang prima. Namun sering karyawan bersikap cuek pada penyewa proyek maupun tamu yang datang sehingga penghuni proyek dan pengunjung memiliki penilaian karyawan kurang profesional dan acuh pada tamu yang datang



Tabel 1.4 Data Jumlah Peserta Pelatihan Tidak Lulus Berdasarkan Kegiatan Pelatihan Karyawan PT Graha Tunas Perdana Tahun 2019-2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan Yang Diusulkan	Jumlah Karyawan Yang Pelatihan	Jumlah Pelatihan Per Tahun
2019	1. Pelatihan ketrampilan teknis	12	8	1
	2. <i>Tenant Managemet Building</i>	10	6	1
	3. Pelayanan prima (<i>Service excellent</i>)	12	6	1
	4. Perawatan mesin dan <i>maintenance</i> dengan skala kerusakan kecil	15	7	1
	Jumlah			4 kali
2020	1. Pelatihan Kesehatan dan keselamatan	15	8	1
	2. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (<i>Improvement focus</i>)	12	6	1
	3. Peningkatan kerja tim (<i>Team work</i>)	10	6	1
	Jumlah			3 kali
2021	1. Pelatihan Teknologi	13	9	1
	2. Pengembangan karyawan (<i>improvement focus</i>)	11	5	1
	3. Pelatihan mitigasi bencana/gempa	20	9	1
	Jumlah			3 kali
2022	1. Budaya rasa memiliki (<i>Sense belonging</i>)	12	10	1
	2. Simulasi pemadaman kebakaran	16	14	1
	3. Efisiensi pengelolaan pajak (manajemen perpajakan)	4	1	1
	Jumlah			3 kali
2023	1. Pelatihan manajemen building	10	5	1
	2. Pelatihan ketrampilan kerja (<i>Hard skill</i>)	13	7	1
	3. Pelatihan perilaku kerja (<i>Soft skill</i>)	17	8	1
	Jumlah			3 kali

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Tabel 1.5 Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisipliner Karyawan di PT Graha Tunas Perdana Tahun 2019-2023

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persen (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Ijin	Alpa		
2019	68	300	1.095	540	286	1.921	9,4%
2020	65	300	1.120	552	290	1.962	10,1%
2021	63	300	950	524	286	1.760	9,3%
2022	63	300	1.124	531	294	1.949	10,3%
2023	63	300	1.157	548	305	2.010	10,9%

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, Alp: Alpa, PA: Pulang Awal
Sumber: PT Graha Tunas Perdana diolah, Bidang SDM (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.5 di atas, menunjukkan tingkat absensi kehadiran karyawan selama kurun waktu 2019-2023 yang meliputi terlambat, ijin dan alpa jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan meningkat.

Tabel 1.6 Data Tata Tertib Peraturan Kerja Karyawan di PT Graha Tunas Perdana

No	Indikator	Pokok Aturan	Keterangan
1	Taat pada aturan waktu kerja	Masuk dan pulang shift 1	07.00-16.00
		Masuk dan pulang shift II	16.00-23.00
		Masuk dan pulang shift III	23.00-07.00
		Istirahat	Selama 1 jam, diatur oleh Supervisor
2	Taat pada peraturan perusahaan	Ijin tidak masuk	Mengisi form permohonan dan disetujui pimpinan
		Cuti tahunan	Mengisi form permohonan dan disetujui pimpinan
		Cuti melahirkan	Mengisi form permohonan dan disetujui pimpinan
		Cuti menikah	Mengisi form permohonan dan disetujui pimpinan
		Cuti anggota keluarga meninggal	Mengisi form permohonan dan disetujui pimpinan
3	Taat berperilaku dalam pekerjaan	Menjaga solidaritas kerja	Dibawah pengawasan pimpinan
		Koordinasi team work	Dibawah pengawasan pimpinan
		Tata Susila di tempat kerja	Dibawah pengawasan pimpinan
4	Taat pada norma/hukum	Tidak menghasut	Dibawah pengawasan pimpinan
		Tidak melakukan penggelapan barang di pekerjaan	Dibawah pengawasan pimpinan
		Tidak melawan aturan pemerintah	Dibawah pengawasan pimpinan
5	Taat pada peraturan lainnya	Seragam kerja	Sesuai unit kerja
		Tugas keluar kantor	Mengisi form dan disetujui pimpinan
		Tugas ke luar kota	Mengisi form dan disetujui pimpinan
		Menjaga peralatan kerja	Dibawah pengawasan pimpinan

Sumber: PT Graha Tunas Perdana diolah, Bidang SDM (2024)



Berdasarkan data tabel 1.6 di atas, indikator dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, harus di laksanakan oleh karyawan. Pada “Indikator taat pada aturan waktu kerja”, pada indikator ini masih sering karyawan datang terlambat dari waktu yang di tentutkan dan itu masih berulang-ulang belum ada efek jera.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020: 168) berpendapat ”instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinierita sini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:77) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independen dinaikkan atau diturunkan”.

e. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa “Analisis koefisein korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen”.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bagian dari keragaman total dari variabel terkait yang diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel konstan.

g. Uji Hipotesis

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan perusahaan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,536	0,248	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0,533	0,248	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0,776	0,248	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah peserta dalam memahami materi pelatihan	0,800	0,248	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0,742	0,248	Valid
6	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta pelatihan	0,609	0,248	Valid
7	Selama ini peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar kebutuhan perusahaan	0,414	0,248	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0,403	0,248	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0,669	0,248	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,310	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel pelatihan (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka semua butir kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0,402	0,248	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan izin, hak cuti kepada karyawan secara adil	0,371	0,248	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu	0,557	0,248	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0,536	0,248	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0,595	0,248	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0,553	0,248	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0,639	0,248	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0,613	0,248	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0,570	0,248	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0,375	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,248), dengan demikian maka semua butir kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,581	0,248	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,432	0,248	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,335	0,248	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,598	0,248	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,444	0,248	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,453	0,248	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,708	0,248	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,533	0,248	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,560	0,248	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,533	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,248), dengan demikian maka semua butir kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Butirs
.777	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh *cronbatch alpha* sebesar $0,777 > 0,600$ dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Butirs
.692	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh *cronbatch alpha* sebesar $0,692 > 0,600$ dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Butirs
.691	10

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh *cronbatch alpha* sebesar $0,691 > 0,600$ dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16367223
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai Asymp signifikansi (2 tailed) sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.724	2.906		3.347	.001		
	Pelatihan (X1)	.425	.074	.523	5.739	.000	.752	1.330
	Disiplin Kerja (X2)	.352	.083	.388	4.259	.000	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,752 dan disiplin kerja sebesar 0,752 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,330 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,330 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.613	2.199	1.765

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,765 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.351	1.599		.147
	Pelatihan (X1)	.067	.041	.232	.105
	Disiplin Kerja (X2)	.045	.045	.138	.331

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.19 di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,105 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,331 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.724	2.906		.001
	Pelatihan (X1)	.425	.074	.523	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.352	.083	.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,724 + 0,425X_1 + 0,352X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,724 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,724 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,425 (bertanda positif) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel pelatihan (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,425 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,352 (bertanda positif) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,352 poin.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=63

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=63

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,648 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.613	2.199

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.505	2.489

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,3\%) = 48,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.411	2.715

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,420 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,0\%) = 58,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.613	2.199

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,626 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-62,6\%) = 37,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.848	2.689		6.265
	Pelatihan (X ₁)	.582	.073	.716	8.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,009 > 2,000)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.687	3.259		5.120
	Disiplin Kerja (X ₂)	.589	.089	.648	6.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah. 2024



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,650 > 2,000$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat.

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485.177	2	242.588	50.147	.000
	Residual	290.252	60	4.838		
	Total	775.429	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)						

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,147 > 2,760$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat.

KESIMPULAN

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

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,009 > 2,000$).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,650 > 2,000$).
3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Tunas Perdana di Kota Depok Jawa Barat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$) dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,147 > 2,760$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawira Sudarso (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No. 1. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Agrasadya dan Indriyani (2020) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.
- Ahmad Nazir (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara*. Jurnal Mandiri Vol.3 No.1. ISSN: 2580-3220.



- Ajimat (2020) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachtiar Arifudin Husein (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro*. Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*
- Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Edi Sugiyono Dan Dewi Sintia Vitaloka (2019) *The Effect of Work Discipline dana Job Staisfation on Employess Performance at PT. Epsion Indonesia Jakarta*, International of Scientific & Technology Research, IJSTR, Vol.8 Issue.12
- Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018) *Manajemen Pengembangan Manajemen*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta



- Malhotra N.K (2018) *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tangerang*. Jurnal Jenius Vol.3 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani, Denok Sunarsi (2021) *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*. Jurnal Jenius Vol.4 No.3. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Sam Cay (2022) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputri Maharani, Aidil Amin Effendy (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang*. Jurnal



- Ekonomi Efektif Vol.3 No.4. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.