



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANARUB INDUSTRY BAGIAN LABORATORY TANGERANG

¹Saputri Maharani, ²Aidil Amin Effendy
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
*aidil00967@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan asosiatif kuantitatif penelitian memiliki spesifikasi sistematis dan terstruktur dengan jelas dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variable atau lebih, dengan teknik sampling yaitu probability sampling dengan hasil perhitungan slovin 86 responden. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.685 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47%. Uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36.742 > 2.710$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance partially or simultaneously. The method used by associative quantitative research has systematic and clearly structured specifications with an associative approach to determine the effect of the relationship between two or more variables, with a sampling technique, namely probability sampling with the results of the calculation of Slovin 86 respondents. The result of this research is that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.685, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the determination coefficient of 47%. Hypothesis test (f test) obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $36,742 > 2,710$ thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between training and work discipline on the performance of employees of PT Panarub Industry Laboratory Section of Tangerang.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman berimbas terhadap industry-industry di Indonesia yang dituntut harus berkembang agar tidak tertinggal oleh perusahaan lain dan order tidak berpindah tangan ke

perusahaan lain yang lebih berkembang. Salah satu pengaruh kesuksesan dan aset yang paling berharga bagi perusahaan ialah karyawan, apa yang dihasilkan oleh perusahaan karyawan ikut berperan penting, dimana kinerja karyawanlah yang dinilai.

Tabel 1 KPI Laboratory Panarub Industry

KPI Laboratory				
YEAR	RECEIVE TEST MATERIAL (article)	Finish Test Late	On Time (%)	Goal
2017	2054	432	79%	100%
2018	2035	297	85%	100%
2019	2026	258	87%	100%

Sumber: PT Panarub Industry Tahun 2020



Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa kinerja dari tahun 2017-2019 tidak stabil. Hasil yang diperoleh realisasinya tidak memenuhi dari target yang telah ditetapkan.

Hasil kerja karyawan setiap tahun tidak stabil yaitu terjadi kenaikan dan penurunan dan hasil kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2017 di banding dengan tahun yang lain. Berbagai cara telah ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pelatihan, motivasi serta kedisiplinan kerja masing-masing individu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Seharusnya karyawan mengerti dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, akan dicapai pula keuntungan, baik bagi perusahaan atau karyawannya sendiri. Menurut H. Malayu Hasibuan (2019:194) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan disiplin akan menjadi bahan tambahan ketika review performance kerja dan berpengaruh pada penilaian kerja. Berikut tabel data absensi karyawan.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Panarub Industry bagian Laboratory

Tahun	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total Absensi	Total Karyawan	%
2017	20	36	16	72	110	65%
2018	29	30	14	73	110	66%
2019	17	34	15	66	110	60%

Sumber: PT. Panarub Industry Tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan tingginya absensi karyawan selama 3 tahun secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, sehingga membuat kinerja yang diperoleh belum memenuhi harapan yang diinginkan, dari keseluruhan karyawan, baik yang izin, tanpa keterangan, maupun sakit menunjukkan angka yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin sehingga kewajiban yang diberikan kurang maksimal dan tidak mencapai target. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki harapan agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang ditemukan paling umum dalam masalah kinerja adalah

Tabel 3 Hasil Pelatihan Prosedur Kerja Karyawan Laboratory Pada PT Panarub Industry

No.	Position	Score General Equipment	Score Fastness Test	Score Strength Test	Goal
1	Tester Gore-tex	70	68	65	100
2	Tester Adhesive	69	70	60	100
3	Tester Bottom	78	69	79	100
4	Tester Material	76	78	80	100
5	Tester Finish Good	70	68	78	100

Sumber: PT Panarub Industry Tahun 2020

Menurut tabel 3 hasil dari pelatihan prosedur kerja di atas tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan yaitu score

kemampuan karyawan mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja diperlukan pula meningkatkan skill melalui pelatihan, baik didalam atau pun pelatihan di luar. Menurut Andrew F. Sikula di dalam Mangkunegara (2017:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non-pegawai managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dapat dikatakan sebagai salah satu sarana yang dilakukan oleh beberapa perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal menuju era modern yang penuh dengan tantangan.

100, dapat dilihat para tester memperoleh score dibawah 100. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai

pemahaman prosedur kerja di PT. Panarub Industry bagian laboratory Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

3. Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Panarub Industry di alamat Jl. Moch Toha KM-1 Ps. Baru Gerendeng - Tangerang 15113. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan Januari 2020 - September 2020.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Panarub Industry bagian Laboratory Tangerang yang berjumlah 110 karyawan, teknik pengambilan sampel memakai rumus slovin dengan tingkat galat 10% didapat responden, Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji prasyarat data dan uji statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variable Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Laboratory PT Panarub Industry. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator pelatihan pada pernyataan para pelatih yaitu para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan menjadi indikator skor paling rendah 3.70. Hal ini berarti sosok pelatih yang menguasai materi sangat diperlukan dalam pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19.222 + 0.529 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0.589 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6.685 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Panarub Industry bagian Laboratory Tangerang.

b. Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variable Disiplin Kerja (X₂) memiliki

pengaruh terhadap Kinerja (Y) bagian Laboratory pada PT Panarub Industry. Pengaruh disiplin kerja dapat dilihat dari faktor disiplin kerja pada indikator keteladanan kepemimpinan yaitu pimpinan selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.76. Hal ini berarti keteladanan kepemimpinan dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahan menjadi hal penting dalam meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.236 + 0.575 x_2$, koefisien korelasi sebesar 0.622 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7.274 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Laboratory pada PT Panarub Industry.

c. Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengaruh kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan pada pernyataan tanggung jawab yaitu dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.71. Hal tersebut berarti rasa tanggung jawab sangat diperlukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Indikator dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.685 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36.742 > 2.710)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Laboratory pada PT Panarub Industry

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.685 > 1.989)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratory di PT Panarub Industry .
2. Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.274 > 1.989)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Laboratory di PT Panarub Industry .
3. Pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

$(36.742 > 2.710)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratory di PT Panarub Industry.

Saran

Berbagai kegiatan yang dilakukan baik dari menganalisa sampai dengan menguraikan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran. Dimana saran ini akan menjadi tambahan bahan evaluasi untuk perusahaan sendiri. Sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan, pernyataan yang paling lemah adalah para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan, dimana hanya mencapai score 3.70. Disarankan untuk perusahaan memiliki pelatih yang menguasai materi dan pelatih telah tersertifikasi. Dan indikator-indikator lainnya pada variabel pelatihan kerja harus ditingkatkan lagi serta dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan.
2. Variabel Disiplin, pernyataan yang paling lemah adalah indikator keteladanan pimpinan yaitu pimpinan selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya, dimana hanya mencapai score sebesar 3.76. Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal maka pimpinan disarankan untuk memberikan contoh disiplin yang baik pada bawahannya karena untuk menghindari kecemburuan sosial di lingkungan kerja.
3. Variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya, dimana hanya mencapai score sebesar 3.76. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, dengan adanya

penilaian kinerja dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif

4. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk memperhatikan variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar pelatihan dan disiplin kerja selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka mengingat masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2(2). Hal.49-61.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke Tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunartin, G., Mulyanto, E., & Sunarsi, D. (2020). The Role Analysis of Waste Bank in Improving the Community's Creative Economy (Study at Ketumbar Pamulang Waste Bank). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3262-3269.
- Handoko. (2013). *Manajemen: Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- I Wayan Arta Permana Putra, Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4(10), Hal. 2982 - 3011.
- Juana, F. I. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Aircraft. *Skripsi*. Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540
- Qoribah, A. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Mega pesanggrahan indah. Mal cinere-depok. *Skripsi*. Universitas Pamulang.
- Santoso, Singgih. (2015). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3(1), Hal. 74-85.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada.